

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANGGULANGAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN MAROS**

**AYU SUKMAWATY
NIM : 1560302116**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENANGGULANGAN PENDUDUK
KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**AYU SUKMAWATY
NIM : 1560302116**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Ayu Sukmawaty

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302116

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, Agustus 2019

Pembimbing I

Mustafa SE., M. Ak

Pembimbing II

Ibriati Kartika Alimuddin, SE.,MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros

Dr. Dahlan, SE., MM

NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANGGULANGAN
PENDUDUK KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MAROS**

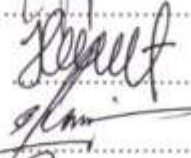
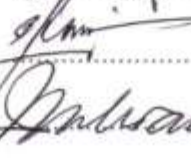
disusun oleh:

Ayu Sukmawaty

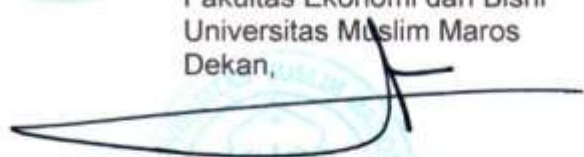
1560302116

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 29 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Mustafa, S.E.,M.Ak	Ketua	
Ibriati Kartika Alimuddin, S.E.,M.M.	Anggota	
Abd. Hafid Burhami, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, MS.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisni
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU SUKMAWATY

Nim : 1560302116

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros"

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplaka, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 pasal 70)

Maros, September 2019



Yang Membuat Pernyataan

AYU SUKMAWATY

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana**” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana program studi Manajemen Sumber Daya Alam pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Mengingat keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan penulisan laporan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan belum sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya serta semua pihak yang berkenan memanfaatkannya.

Pada proses penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Bapak Mustafa, SE.,M.ak selaku Dosen pembimbing pertama dan Ibu Ibriati Kartika Alimuddin,SE.,M.M selaku pembimbing kedua yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan bimbingan dan pengarahan sampai terselesaikan laporan skripsi ini.

Selain itu juga penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Rektor. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,. Ph.D selaku Ketua Yayasan Universitas Muslim Maros.
2. Bapak Dr. Dahlan, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
3. Ibu Nur Pratiwi, SE., M.M selaku Ketua Jurusan/Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Bapak Mustafa, SE.,M.ak selaku Dosen pembimbing pertama.
5. Ibu Ibriati Kartika Alimuddin,SE.,M.M selaku pembimbing kedua.
6. Bapak, ibu dosen dan seluruh staff pengajar Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
7. Orangtua dan Saudara, yang telah sering mengingatkan dan mendoakan untuk kelulusan kuliah dan kelancaran ujian proposal ini.
8. Teman-teman satu bimbingan penelitian, Rizal, Akbar danMuhammad Irwandi yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan proposal laporan skripsi ini.
9. Teman-teman di kampus UMMA, terima kasih telah banyak membantu.

10. Sahabat-sahabat yang sudah dan ikut membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini. Terimakasih banyak.

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan, nasehat dan dorongan dalam penyelesaian laporan skripsi ini. Semoga amal ibadah dan dorongan serta doa yang diberikan kepada semuanya mendapatkan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam menyelesaikan laporan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Maros, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DOKUMEN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Gaya Kepemimpinan.....	9
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2. Macam – macam Gaya Kepemimpinan	10
3. Jenis Gaya Kepemimpinan	11
4. Dasar Gaya Kepemimpinan	13
5. Indikator Gaya Kepemimpinan	14
C. Budaya Organisasi	
1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2. Fungsi Budaya Organisasi	15
3. Tipe Budaya Organisasi	16
4. Elemen Dasar Budaya Organisasi.....	17
5. Indikator Budaya Organisasi.....	19
D. Kinerja Pegawai	
1. Pengertian Kinerja Pegawai	20
2. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai	20
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai	23
5. Indikator Kinerja.....	23
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Pikir	26
F. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Teknik Pengumpulan Data	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Metode Analisis	

1. Uji kuantitatif.....	31
2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3. Uji Kualitas Data	33
4. Regresi Linear Bergada	35
5. Korelasi	35
6. Koefisien determinasi (r^2).....	37
7. Uji t	37
8. Uji F	38
F. Definisi Variabel Operasional	38
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
A. Profil Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana	40
B. Visi dan Misi	42
C. Struktur Organisasi	42
D. Uraian Tugas Dan Taggung Jawab	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Karakteristik Responden	50
B. Metode Analisis Data	53
C. Pembahasan.....	67
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert	31
Tabel 3.2 Kriteria Penilaian Korelasi	36
Tabel 5.1 Presentase responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 5.2 Presentase responden berdasarkan Umur	51
Tabel 5.3. Presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir	52
Tabel 5.4. Uji gaya kepemimpinan	53
Tabel 5.5. Uji normalitas Budaya Organisasi	54
Tabel 5.6. Uji normalitas kinerja pegawai (Y)	55
Tabel 5.7. Uji Linieritas gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai	56
Tabel 5.8. Uji Linieritas budaya organisasi dan kinerja pegawai	56
Tabel 5.9. Butiran pernyataan untuk variabel X1	57
Tabel 5.10. Butiran pertanyaan variabel X2	58
Tabel 5.11. Butiran pertanyaan variabel Y	59
Tabel 5.12. Uji Reliabilitas	60
Tabel 5.13. Uji Regresi berganda	61
Tabel 5.14 uji Koefisien Korelasi	63
Tabel 5.15. Uji R ² (Koefisien Determinasi)	62
Tabel 5.16 (Uji Hubungan) Uji-t	66
Tabel 5.17 Uji-f	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Skema kerangka pikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gaya Kepemimpinan pada era globalisasi yang sarat dengan tantangan persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memimpin suatu organisasi. Pemimpin tersebut tidak akan dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien, apabila dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan tidak mempunyai satu keahlian. Begitupun pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk atau mengelola organisasi. Pegawai merupakan faktor utama dalam suatu instansi karena kebijakan apapun yang berasal dari pimpinan pasti secara teknis akan dijalankan oleh pegawai yang menjadi bawahannya.

Dari informasi yang diperoleh pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana. Salah satu kegagalan dalam pengelolaan organisasi pada lembaga pemerintahan adalah lemahnya pemimpin dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinan tidak ideal dan juga kurang memahami kondisi mental dan fisik pegawai. Oleh karena itu, peran

pemimpin sangat dibutuhkan, baik secara interen maupun kepada pihak luar.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu terbentuknya gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan, seni dan proses. Hal ini dapat mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk memengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu. Seni berarti cara, metode, atau strategi yang dapat mempengaruhi untuk mendapatkan kepengikutan (Badeni, 2014).

Suatu fenomena yang terjadi di Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana , yaitu keberhasilan suatu program tidak lepas dari keterkaitan seorang pemimpin, para pimpinan harus dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pada DPPKB masih ditemukan adanya masalah terhadap kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, selain itu kesalahan pemahaman dalam bekerja masih ditemukan, ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat para pegawai sehingga menghambat kerja sama tim, pengolahan atau pemahaman kembali pesan yang diterima melalui pimpinan masih kurang sehingga para pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat. Selain DPPKB yang

statusnya masih terbilang baru, masih ada fasilitas yang belum terpenuhi, dan para pegawai masih berpengalaman minim.

Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang digariskan.

Dalam kehidupan sehari-hari kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan, kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Perlu adanya seorang pemimpin untuk memperlihatkan dan memikirkan sebuah gaya kepemimpinan yang nantinya akan diterapkan kepada pegawainya yang terdapat di dalam kepemimpinan (Mulyadi & Rivai, 2017). Norma perilaku orang tersebut dapat digunakan pada orang lain saat orang itu ingin mempengaruhi perilakunya dari orang lain tersebut yaitu merupakan dalam gaya kepemimpinan (Handoko, 2014). Rivai (2014), mengatakan kesuksesan pegawai dalam berprestasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.

Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana adalah nama lain dari BKKBN yang dimana di dalamnya terdapat organisasi

yang terbentuk dari pemerintah. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi yang dalam mencapai tujuan dimana ini merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Masalah kinerja ini sangat penting bagi pegawai terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau pemerintahan dalam meningkatkan kinerja akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat meningkatkan kualitas ataupun kinerja para pegawainya juga kader dalam pengembangan diri serta kemampuan dan semangat kerja dalam mengatasi pengendalian penduduk dengan mencari akseptor KB untuk dapat dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara produktif.

Penelitian ini mereplikasikan model Deny (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Kab. Sidenreng Rappang dengan hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Kab. Sidenreng Rappang. Perbedaan penelitian ini dengan Deny yaitu bergerak di bidang produksi. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian sebelumnya akan berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian sebelumnya maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai pada pelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintahan

Diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan dan masukan bagi Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan dapat tercapai.

b. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros

c. Bagi Akademis

Dapat membantu penulis memperdalam materi yang telah diajarkan selama masa perkuliahan, serta menerapkan teori yang ada ke dalam dunia nyata (dunia usaha) dan dapat dijadikan acuan bagi penulis lain apabila ingin melakukan penelitian sejenis

d. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman mengenai Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki definisi yang berbeda – beda yang dikemukakan oleh beberapa ahli, hal ini disebabkan adanya perbedaan pendapat atau pandangan akan tetapi prinsip yang diberikan memiliki persamaan tujuan. Untuk lebih mudah memberikan arti pada manajemen sumber daya manusia maka dengan sendirinya tidak terlepas dengan pengertian manajemen secara umum.

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi

tertinggi, seperti intelligence, creativity, imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, mesin, tenaga otot dan sebagainya.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan/pemimpin dapat mempengaruhi bawahan/orang lain tersebut mau melakukan apa yang diinginkan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bahan / orang lain, agar tercapai apa yang diinginkannya.

Menurut Kartini (2016) Menyatakan sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan Menurut MiftahThoha (2014) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahan”

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Makna gaya kepemimpinan juga tidak terlepas dari arti makna pemimpin. Pimpinan didefinisikan sebagai individu yang mempunyai suatu posisi atau kedudukan yang kuat secara institusional dan mempunyai hubungan di kalangan nasional ataupun internasional. Definisi lain dari gaya kepemimpinan adalah kedudukan seseorang dalam suatu jabatan organisasi yang secara sah mempunyai tanggung jawab, dan secara sah pula berwenang melaksanakan fungsi manajemen.

Seorang pemimpin haruslah merasa puas dengan selesainya pekerjaan tertentu dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan kelompoknya. Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu.

2. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip Suwanto (2013) antara lain :

- a. Gaya Kepemimpinan Direktif
- b. Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung

- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

3. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi (2013) menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

b. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

c. Gaya partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

d. Gaya Inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang,

baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e. Gaya investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

f. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g. Gaya Motivasi

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

h. Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia

kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.

j. Gaya Retrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterlamiplan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

4. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2013:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

a. Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinana yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

- b. Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) menyatakan sebagai berikut :

- a. Sifat.

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin

- b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

- c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

- d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilan yang ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

C.. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan maupun pemerintah, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan - tujuan pemerintahan. Dalam suatu pemerintahan yang budaya organisasinya kuat, nilai nilai bersama di pahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (pegawai). Menurut Robbins dalam Wibowo (2013) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi bertingkah laku atau berperilaku.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) Fungsi Budaya Organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi .
- b. Budaya organisasi mempermudah timbul komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
- c. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

3.Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) terdapat 4 tipe budaya organisasi yaitu:

- a. Kebudayaan Klan (*Clan Culture*) satu kebudayaan yang memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan klan mirip dengan organisasi tipe keluarga dimana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan klan ini sangat berpusat pada pegawai dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan karyawan.
- b. Kebudayaan Adhokrasi (*adhocracy culture*) satu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri,

kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak tergantung pada tipe kekuatan terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari pasar dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan adhokrasi juga mendorong para pegawai untuk mengambil resiko apapun, berpikiran diluar kebiasaan, dan bereksperimen dengan cara baru dalam penyelesaian sesuatu.

- c. Kebudayaan Pasar (*Market Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan pasar dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan.
- d. Kebudayaan hierarkis (*Hierarchy Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus internal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas.

4. Elemen Dasar Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dibentuk dari faktor-faktor yang terkandung di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy yang dikutip oleh Tika (2014) adalah:

- a. Lingkungan Usaha Kelangsungan hidup organisasi di tentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain.
- b. Nilai-nilai Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitik beratkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada, hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Pahlawan Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi, mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan

tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

- d. Ritual 25 Kegiatan upacara di suatu perusahaan pada umumnya bentuk penghargaan terhadap kinerja sumber daya manusianya atau dapat berupa laporan aktivitasaktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di perusahaan diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.
- e. Jaringan Budaya Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi di dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi, oleh karena itulah efektivitas jaringan ini hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan, dapat dikatakan juga bentuk jaringan kultural adalah informal.

5.Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umar (2015) yang dapat dipaka sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

- a. Keleluasaan kerjamenyelesaikan pekerjaan
- b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko

- c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
- e. Dukungan alasan termasuk dalam hal komunikasi.
- f. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi .

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2013) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2. Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

1. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan melalui penerapan struktur organisasi yang baik didalam menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau

bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja. Dimana Kualitas Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan Kuantitas Merupakan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.
3. Kerja sama. Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
4. Tanggung Jawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2013) tujuan penilaian kinerja, pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.

- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

4. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Robbins (2013) yaitu :

- a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang harus dihasilkan

c. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

E. Penelitian Terdahulu

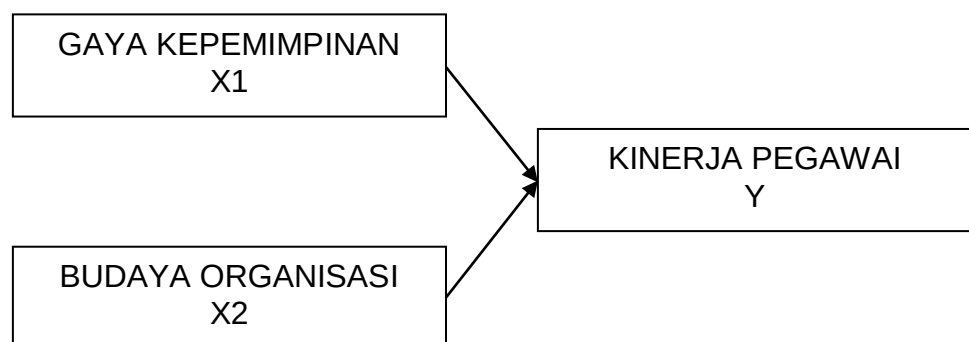
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arman Deny (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama kab. Sidenreng Rappang	• Analisis deskriptif • Analisis Regresi Sederhana • Koefisien determinasi • Reabilitas dan validatas penelitian	Gaya Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama kab. Sidenreng Rappang, paling dominan sangat berpengaruh adalah kinerja karyawan
2	Jumariah (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tenrigangkae kecamatan Mandai Kabupaten Maros	• Regresi Berganda • Koefisien determinasi • Secara parsial • Uji f	Menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tenrigangkae Kecamatan Mandai Kabupaten Maros, paling dominan sangat berpengaruh adalah kinerja pegawai
3	Chandra Addy (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat	• Regresi linear berganda	Bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan (kolerasi) terhadap kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barathal tersebut berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

F.Kerangka Pikir

Tumbuhnya gaya kepemimpinan dipicu dengan peran penting budaya organisasi dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Perilaku tentang kepemimpinan dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya yang muncul ketika seseorang memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi kinerja bawahaan. Semakin tepat kepemimpinan seseorang dan baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan kepuasan kerjapun akan tercapai sehingga budaya organisasi mampu mendorong pegawai untuk berhasil bekerja secara individu maupun tim, dan tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal, maka kerangka pikir dalam penyusunan proposal penelitian ini :

Gambar 1. Skema kerangka pikir



G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros.
- c. Gaya kepemimpinan paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Kantor Dinas Penanggulangan penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros dengan waktu penelitian selama 6 (Enam) bulan terhitung mulai Maret sampai Agustus 2019

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis Data di bagi dua bagian, yaitu :

- a. Data kuantitatif, adalah semua data yang berbentuk dokumen yang berisi uraian dan penjelasan.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk tulisan berupa gambaran umum Kantor Dinas Penanggulangan Penduduk Dan Keluarga Yang Berencana Kabupaten Maros, maupun informasi lisan yang menyangkut kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak pemimpin perusahaan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, adalah semua data yang sifatnya baku dan belum diolah bersumber dari observasi, wawancara serta hasil kuesioner.
- b. Data sekunder, adalah semua data yang sudah diolah atau dianalisis Dan biasanya sudah dapat diberikan komentar atau

penjelasan yang bersumber dari tinjauan kepustakaan dan dokumen perusahaan

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka yaitu metode pengumpulan data yang meliputi kegiatan mempelajari buku-buku serta laporan-laporan perusahaan yang disusun oleh instansi yang ada hubungannya dalam pokok penelitian ini (tertulis) juga melakukan penyusunan data yang sifatnya sekunder (tidak tertulis).
2. Penelitian lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dilokasi penelitian. Penelitian Lapangan dilakukan dengan 4 cara sebagai berikut:
 - a. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi
 - b. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara proses Tanya jawab langsung dengan karyawan pegawai Kantor Dinas Penanggulangan Penduduk Dan Keluarga Yang Berencana Kabupaten Maros yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan.

- c. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan dan analisis yang mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi atau perusahaan yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada.
- d. Dokumentasi yaitu melakukan pencatatan dari buku dan laporan pegawai Kantor Dinas Penanggulangan Penduduk Dan Keluarga Yang Berencana

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) pengertian populasi adalah: Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap/PNS Kantor Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang

responden. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 50orang.

E. Metode Analisis

1. Uji Kuantitatif

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X1, X2) terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. N (Netral)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber :(Sugiyono :2016 : 93)

Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk

kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat pegawai mengenai Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros

2. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik yang analisis digunakan dalam penelitian ini yaitu ,
dan uji linieritas

f.

bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2018:215) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas < 0,05, distribusi adalah tidak normal (simetris)
- 2) Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas > 0,05, distribusi adalah normal (simetris)

g. Uji Lineritas

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear. Pengujian SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi, 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

3. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. Sugiyono (2013:168) menyatakan bahwa : “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.” Karena itu instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

- 1) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisioner valid.
- 2) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak perlu diteruskan untuk diuji reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2013:173), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi di atas maka maksud dari reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakutaran, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut. Suatu alat dianggap reliabel jika pada beberapa kali pengukuran terhadap subyek penelitian memperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu dan dalam suatu alat Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama (konsisten).

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- 1) Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

- 2) Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

4. Regresi linear berganda

Menurut Sunyoto (2015), tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dimana teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

5. Korelasi

Menurut Juliansyah Noor (2014), Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari

hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif adapun

rumus korelasi yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x)^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{(n\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya Pasangan data X

$\sum x$ = Total Jumlah dari Variabel

$\sum y$ = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel

$\sum y^2$ = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum xy$ = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

Adapun kriteria penilaian korelasi dapat di lihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Kriteria penilaian korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 216)

6. Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Menurut Sujarweni (2014), rumus determinasi sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien Determinasi

7. Uji t (Parsial)

Menurut Duwi Priyanto (2016), menjelaskan Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel indenpenden berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

Adapun rumusnya menurut Sugiyono (2016 :366), sebagai berikut

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Uji t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

r^2 = Koefisien Determinasi

8. Uji F

Menurut Priyanto (2016), menjelaskan uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

F. Definisi Operasional

Untuk variabel yang digunakan dalam penulisan proposal ini dikemukakan definisi variabel sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi (assumption), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diakui oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya.

c. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Profil Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana

Sebelum dijadikan instansi atau dinas oleh pemerintah maka yang di kenal sebelumnya adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kemennterian yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Dalam melaksanakan tugas, BKKBN menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan nasional di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, penetapan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana, pelaksanaan advokasi dan koordinasi, penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi, penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi, pembinaan dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Selain fungsi diatas, BKKBN juga menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan kluarga berencana, pembinaan dan koordinasi

pelaksanaan tugas administrasi umum di lingkungan BKKBN, pengelolaan barang milik / kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN, dan penyampaian laporan, saran dan pertimbangan keluarga berencana.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros merupakan unsur pelaksanaan urusan Wajib Pemerintah di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana :

1. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan di bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan dan Penetapan kebijakan Daerah di Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
 - b. Pelaksanaan kebijakan di di Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
 - c. Pengkoordinasiandan pengendalian pelaksanaan tugas dinas
 - d. Pembinaan terhadap Unit Pelaksanaan tugas dinas
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

3. Untuk menyelenggarakan fungsi.

B. Visi dan Misi

1. Visi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana adalah :
“ Menuju Keluarga Berkualitas dan Penduduk Tumbuh Seimbang”
2. Misi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana adalah :
 - a. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan kesehatan dan reproduksi
 - b. Meningkatkan advokasi dan komunikasi informasi edukasi
 - c. Kependudukan dan keluarga berencana
 - d. Meningkatkan ketahanan keluarga dan jumlah keluarga sejahtera

C. Struktur Organisasi

Setiap organisasi apapun bentuknya selalu mempunyai tujuan yang merupakan landasan bagi organisasi yang akan dijadikan pedoman pokok dalam mengambil kebijakan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila terjalin kerja sama yang baik antar semua anggota atau personil yang ada dalam organisasi dan penentuan tugas dan tanggung jawab yang jelas dari masing – masing anggota sesuai keahliannya dan terjabar jelas dan struktur organisasi.

Berdasarkan pengertiannya, struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu alat organisasi yang akan memberikan gambaran sistematis tentang satuan – satuan kerja dan hubungan yang terjadi serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari

masing – masing organisasi atau baguan, baik secara vertical maupun horizontal di dalam mencapai tujuan organisasi. Gambaran sistematis tersebut ditunjukkan pada garis – garis menurut kedudukan atau jenjang yang sudah berkembang, hal ini disebabkan oleh karena seseorang sebagai pegawai di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterbatasan baik waktu maupun kemampuan.

D. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun kebijakan, merencanakan, mengorganisasikan
- b. Menggerakkan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan
- c. Menyusun rencana strategis Dinas sesuai visi dan misi daerah
- d. Merumuskan program kerja sesuai Rencana Strategis Dinas
- e. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dan kegiatan lingkup Dinas
- f. Membina Sekretaris dan para Kepala Bidang dalam melaksanakan tugasnya
- g. Mengarahkan pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup dinas
- h. Melihat pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup dinas

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai rincian tugas sebagai berikut :

- a. Merencanakan operasional kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Membagi tugas kepada bawahan agar tercipta distribusi tugas yang

- c. Memberi petunjuk kepada bawahan terkait perumusan kebijakan, operasionalisasi dan pelaporannya,
- d. Mengatur pelaksanaan tugas pokok organisasi agar berjalan sesuai rencana, tepat waktu, berkualitas dalam lingkup sekretariat.

Melaksanakan koordinasi kepada seluruh bidang serta menyiapkan bahan penyusunan program dinas

- e. Melaksanakan koordinasi perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di lingkungan Dinas
- f. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Dinas sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan

3. Kepala Sub Bagian Umum, Asset dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan tatalaksana hukum, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Dinas. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. membuat konsep dan merancang penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-menyurat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan Dinas;
- b. melaksanakan tata usaha kepegawaian;

- c. melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan dan perlengkapan;
- d. melaksanakan tugas di bidang keprotokolan;
- e. menyiapkan, menganalisa, dan menentukan bahan rencana kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, Penilaian Prestasi Pegawai, Daftar Urutan Kepegawaian, Sumpah/Janji Pegawai, Gaji Berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai, menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis dan fungsional;
- f. mengelola administrasi asset dinas dan menyusun laporan pertanggungjawaban atas barang-barang inventaris dan aset daerah;
- g. menyiapkan dan menganalisa bahan pengelolaan informasi, dokumentasi dan kehumasan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- h. menyiapkan, memverifikasi, dan menentukan pelaksanaan pemanfaatan, penghapusan dan penatausahaan Barang Milik Negara;

- i. merancang pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pengembangan organisasi dan tatalaksana;
- j. menganalisa dan menentukan bahan penyusunan produk hukum di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; dan
- k. mengelola pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris.

4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

5. Sub Bagian Keuangan dan Sarana

Kepala Sub Bagian Keuangan dan sarana mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan keuangan dan pengelolaan asset yang menjadi tanggung jawab Dinas. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai fungsi :

- a. mengelola keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai;
- b. menyiapkan dan menentukan bahan pengelolaan tata laksana perbendaharaan, tuntutan perbendaharaan, dan tuntutan ganti rugi;
- c. menyiapkan bahan pengelolaan akuntansi;
- d. menyiapkan dan menganalisa bahan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan;
- e. melaksanakan verifikasi proses pertanggung jawaban keuangan;

- f. menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan; dan
- g. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris

6. Bidang Pengendalian Penduduk, Penyuluhan, dan Penggerakan

Kepala Bidang Pengendalian Penduduk Penyuluhan dan Penggerakan mempunyai tugas Membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan sebagian urusan Pengendalian Penduduk dan Advokasi Kependudukan. Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pengendalian Penduduk dan Advokasi Kependudukan mempunyai fungsi :

- a. memverifikasi bahan kebijakan daerah bidang Pengendalian Penduduk dan Advokasi Kependudukan;
- b. memverifikasi norma, standar, prosedur dan Kriteria Pengendalian Kependudukan dan Advokasi Kependudukan;
- c. mengkoordinasikan kebijakan daerah dalam rangka pengendalian kuantitas penduduk;
- d. mengkoordinasikan pemetaan perkiraan (parameter) pengendalian penduduk;
- e. memverifikasi rencana kebijakan dan strategi operasional bidang pengendalian penduduk dan advokasi kependudukan;
- f. mengkoordinasikan program pengendalian penduduk dan advokasi kependudukan;

- g. mengkoordinasikan pemantauan dan evaluasi kegiatan dibidang pengendalian penduduk dan advokasi kependudukan;
- h. mengkoordinasikan pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk;
- i. melaksanakan koordinasi dengan institusi lain dalam menjalankan tugas; dan
- j. mengkoordinasikan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Kantor Dinas Penanggulangan penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros yang berjumlah 50 karyawan, diambil semua sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung.

Berdasarkan jawaban dari 50 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman pegawai. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir :

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
Laki - Laki	17	34,0
Perempuan	33	66,0
Total	50	100

Berdasarkan data tabel 5.1 responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan, yakni deskripsi profil responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 17 orang atau 34,0% dan jenis kelamin perempuan sebesar 33 orang atau 66,0%. Dominasi perempuan dilatar belakangi karena pengendalian penduduk dan keluarga berencana lebih banyak masyarakat perempuan jadi sasaran sosialisasi dan praktek.

b. Umur

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Presentase %
21-30	3	6,0
31-40	29	58,0
51-65	18	36,0
Total	50	100

Berdasarkan data tabel 5.2 responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa dari 50 pekerja yang dijadikan sampel dalam penelitian, didominasi oleh responden yang berumur 31-40 Tahun yakni sebesar 29 orang atau 58,0%.

Hal ini menunjukkan umur 31-40 Tahun merupakan umur yang produktif untuk bekerja, adapun frekuensi terkecil yaitu umur 21-30 tahun dan diatas sebanyak 3 orang atau 6,0% dimana pegawai tersebut merupakan pegawai baru.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase %
SMA	16	32,0
D3	7	14,0
S1/S2/S3	27	54,0
Total	50	100

Berdasarkan data tabel 5.3responden berdasarkan pendidikan terakhir Menunjukkan bahwa dari 50 pegawai yang menjadi sampel pada penelitian ini, maka didominasi oleh pendidikan S1/S2/S3 yaitu 27 orang atau 54,0%. Sedangkan jumlah pendidikan terkecil adalah jenjang Diploma 3 yang mencakup 7 orang atau 14,0%. Dominasi tingkat pendidikan berasal dari S1 dan S2.

B. Metode analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2018:215) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal (simetris)
- b. Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal (simetris).

Maka hasil pengujian SPSS Versi 24 adalah :

1) Gaya kepemimpinan

Tabel 5.4 Uji gaya kepemimpinan

Tests of Normality						
Gayakepesimpinan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
	,076	50	,200*	,981	50	,612
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Pada tabel 5.4. Kolmogrov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefors (lihat tanda 'a' dibawah tabel). Di dalam pengujian ini untuk gaya kepemimpinan, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,20 lebih besar dari 0,05); maka bisa dikatakan sampel normal. Sedangkan, pengujian Shapiro Wilk pengujian untuk gaya kepemimpinan, tingkat signifikansinya atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,61 lebih besar 0,05); bisa dikatakan gaya kepemimpinan distribusi Normal

2) Budaya Organisasi

Tabel 5.5. Budaya Organisasi

Tests of Normality						
Budayaorganisasi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
	,085	50	,200*	,966	50	,161
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Pada tabel 5.5. Kolmogrov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefors (lihat tanda 'a' dibawah tabel). Di dalam pengujian ini untuk budaya organisasi, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,20 lebih besar dari 0,05); maka bisa dikatakan budaya organisasi berdistribusi normal. Sedangkan, pengujian Shapiro Wilk pengujian untuk budaya organisasi, tingkat

signifikansinya atau nilai probabilitas di atas (0,16 lebih besar 0,05); bisa dikatakan budaya organisasi berdistribusi normal

3) Kinerja pegawai

Tabel 5.6. kinerja pegawai (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerjapegawai	,074	50	,200*	,957	50	,068
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Pada tabel 5.6. Kolmogrov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefor (lihat tanda 'a' dibawah tabel). Di dalam pengujian ini untuk kinerja pegawai, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,20 lebih besar dari 0,05); maka bisa dikatakan kinerja pegawai berdistribusi normal. Sedangkan, pengujian Shapiro Wilk pengujian untuk kinerja pegawai, tingkat signifikansinya atau nilai probabilitas di atas (0,06 lebih besar 0,05); bisa dikatakan kinerja pegawai berdistribusi normal

b. Uji Lineritas

Uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dengan menggunakan Test for Linearity

dengan taraf signifikan, 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

1) Uji Lineritas antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja

Tabel 5.7. Uji Lineritas gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjapegawai * gayakepemipinan	Between Groups	(Combined)	450,167	16	28,135	5,650	,000
		Linearity	404,420	1	404,420	81,212	,000
		Deviation from Linearity	45,747	15	3,050	,612	,843
	Within Groups		164,333	33	4,980		
	Total		614,500	49			

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Hasil uji linearitas diperoleh nilai F sebesar 0.612 dengan signifikansi 0.843 pada taraf signifikan 0,05. Maka $0,843 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja (Y) menunjukkan hubungan Linear

2) Uji lineritas budaya organisasi dan kinerja pegawai

Tabel 5.8. Uji Lineritas budaya organisasi dan kinerja pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerjapegawai * budayaorganisasi	Between Groups	(Combined)	374,367	15	24,958	3,534	,001
		Linearity	294,232	1	294,232	41,660	,000
		Deviation from Linearity	80,135	14	5,724	,810	,653
	Within Groups		240,133	34	7,063		
	Total		614,500	49			

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Hasil uji linearitas diperoleh nilai F sebesar 0.612 dengan signifikansi 0.810 pada taraf signifikan 0,05. Maka $0,653 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan Linear

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. Sugiyono (2013:168) menyatakan bahwa : “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.” Karena itu instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

- 3) jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kuisioner valid.
- 4) jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka kuisioner tidak valid

1) Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan

Tabel 5.9. Butiran pernyataan untuk variabel X1

<i>Variabel</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>rx_y</i>	<i>r tabel (α=95%)</i>	<i>Hasil</i>	<i>Ket</i>
Gaya kepemimpinan (X1)	1	0,817	0,279	$rx_y > r \text{ tabel}$	Valid
	2	0,893	0,279	$rx_y > r \text{ tabel}$	Valid
	3	0,893	0,279	$rx_y > r \text{ tabel}$	Valid
	4	0,740	0,279	$rx_y > r \text{ tabel}$	Valid
	5	0,729	0,279	$rx_y > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang paling dominan dari 50 responden

adalah X2 dan X3 dimana nilai r_{hitung} sebesar 0,893 dilanjutkan dengan X1 dengan nilai r_{hitung} 0,817, selanjutnya X4 dengan nilai r_{hitung} 0,740 dan yang paling terkecil dari variabel ini adalah X5 dengan nilai r_{hitung} 0,729 sehingga dikatakan valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,279.

2) Uji Validitas Variabel budaya Organisasi (X2)

Tabel 5.10. Butiran Pernyataan variabel X2

Variabel	Pernyataan	Rxy	r tabel($\alpha=95\%$)	Hasil	Ket
Budaya organisasi (X2)	1	0,773	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,847	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,898	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,812	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,741	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,812	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid

Sumber :Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi(X2) yang paling dominan dari 50 responden adalah X3 dimana nilai r_{hitung} sebesar 0,898 dilanjutkan dengan X2 dengan nilai r_{hitung} 0,847, selanjutnya X4 dan X6 mendapat nilai yang sama dengan nilai r_{hitung} 0,812 berikutnya X1 dengan nilai r_{hitung} 0,773 dan yang paling terkecil dari variabel ini adalah X5 dengan nilai r_{hitung} 0,741 sehingga dikatakan valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,279

3) Uji Validitas Variabel kinerja pegawai

Tabel 5.11. Butiran Pernyataan variabel Y

<i>Variabel</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>Rxy</i>	<i>r tabel (α=95%)</i>	<i>Hasil</i>	<i>Ket</i>
Kineja Pegawai (Y)	1	0,884	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,900	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,876	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,738	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,552	0,279	$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid

Sumber :Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai(Y) yang paling dominan dari 50 responden adalah X2 dimana nilai r_{hitung} sebesar 0,900, dilanjutkan dengan X1 dengan nilai r_{hitung} 0,884 dan X3 dengan nilai r_{hitung} 0,876 selanjutnya X4 dengan nilai r_{hitung} 0,736 dan yang paling terkecil dari variabel ini adalah X5 dengan nilai r_{hitung} 0,553 sehingga dikatakan valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,279.

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

e. Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 5.12. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.870	Reliabel
Budaya organisasi	0.891	Reliabel
Kinerja pegawai	0.866	Reliabel

Sumber: data diolah 2019

Tabel di atas, nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria yaitu *Cronbach Alpha* > 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai memiliki tingkat yang reliabel.

3. Persamaan Regresi Linear berganda

Menurut Sunyoto (2015), tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dimana teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + X_1 + X_2$$

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

Tabel 5.13. Uji Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,735	1,486		,495
	Gayakepemimpinan	,665	,133	,754	4,997
	Budayaorganisasi	,054	,117	,069	,458
a. Dependent Variable: kinerjapegawai					

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Berdasarkan tabel 5.13. Diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 0,735 + 0,665 X_1 + 0,054 X_2$$

Y : kinerja pegawai

X1: Gaya kepemimpinan

X2: Budaya Organisasi

interpretasi persamaan regresi tersebut adalah

- Nilai konstanta sebesar 0,735 menyatakan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, maka kinerja pegawai adalah 0,735, dengan asumsi gaya kepemimpinan atau budaya organisasi dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0.665 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka gaya kepemimpinan akan meningkat sebesar 1%. Namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinani mengalami penurunan sebesar 0.665, maka kinerja

pegawai diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,665. jadi tanda '+' menyatakan arah hubungan yang searah, dikenakan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.054 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka budaya organisasi akan meningkat sebesar 0.054. Namun sebaliknya, jika budaya organisasi mengalami penurunan sebesar 1%, maka kinerja pegawai diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.054. jadi tanda '+' menyatakan arah hubungan yang searah, dikenakan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

4. Koefisien Korelasi

Menurut Juliansyah Noor (2014), Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5.14 uji Koefisien Korelasi

Correlations					
			gayakepemipinan	Budayaorganisasi	kinerjapegawai
Kendall's tau_b	Gayakepemipinan	Correlation Coefficient	1,000	,893**	,772**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Budayaorganisasi	Correlation Coefficient	,893**	1,000	,681**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	Kinerjapegawai	Correlation Coefficient	,772**	,681**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50
Spearman's rho	Gayakepemipinan	Correlation Coefficient	1,000	,881**	,818**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Budayaorganisasi	Correlation Coefficient	,881**	1,000	,711**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	Kinerjapegawai	Correlation Coefficient	,818**	,711**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Berdasarkan pada tabel,.dengan menggunakan korelasi

Spearman dan Kendall sebagai berikut:

a. Koefisien Korelasi kendalls tau-b:

Pada output antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menghasilkan angka + 0,893 dan kinerja pegawai menghasilkan angka 772. Angka tersebut menunjukkan sangat kuatnya korelasi (mendekati angka 1) jadi tanda '+' menyatakan arah hubungan yang searah, kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

b. Koefisien korelasi Spearman

Pada output antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang menghasilkan angka + 0,881 dan kinerja pegawai menghasilkan angka 0,818. Angka tersebut menunjukkan sangat kuatnya korelasi (mendekati angka 1) jadi tanda '+' menyatakan arah hubungan yang searah, kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Menurut Sujarweni (2014), rumus determinasi sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien Determinasi

Tabel 5.15. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,645	2,109
a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, gayakepemimpinan				

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Hasil pada tabel menunjukkan angka R square adalah 0,660 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,812 \times 0,812 = 0,660$). R square bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 66,0%. Hal ini berartibahwa sebesar 66.0% Gaya Kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai sementara sisanya ($100\% - 66.0\% = 34\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel

6. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji-t)

Menurut Duwi Priyanto (2016), menjelaskan Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel indenpenden berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen.

Tabel 5.16 (Uji Hubungan) Uji-t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,735	1,486		,495
	Gayakepemipinan	,665	,133	,754	4,997
	Budayaorganisasi	,054	,117	,069	,458
a. Dependent Variable: kinerjapegawai					

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Dengan menggunakan sampel 50 pegawai dengan $df = n - 2 = 48$ dengan satu arah, maka diperoleh T_{tabel} (2,011) dengan tingkat signifikansinya $> (\alpha) 0,05$ berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pada output diperoleh T_{hitung} (4.997), Hasil variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dihasilkan T_{hitung} (4,997) $> T_{tabel}$ (2,011), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$, maka hipotesis X1 di terima. Artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Pada output diperoleh T_{hitung} (0,458), Hasil variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di hasilkan T_{hitung} (0,458) $< T_{tabel}$ (1,677), dengan tingkat signifikan $0,649 > 0.05$, maka

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung terbesar (4,997) dan nilai signifikansi terkecil (0,000).

Menurut Priyanto (2016), menjelaskan uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,352	2	202,676	45,546	,000 ^b
	Residual	209,148	47	4,450		
	Total	614,500	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, gayakepempimpinan

Berdasarkan tabel output spss diatas, diketahui nilai sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, berdasarkan perbandingan nilai F dengan F tabel diketahui nilai F hitung sebesar 45,546. Karena nilai F hitung $45,546 > F \text{ tabel } 4,08$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian berdasarkan uji koefisien terdiri dari uji validitas dinyatakan valid karena hasil dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279 sedangkan uji reabilitas dinyatakan reliabel karena dari masing – masing variabel sudah memenuhi kriteria atau nilai standar yaitu $Cronbach \text{ Alpha} > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil koefisien tersebut maka penelitian ini bisa dilanjutkan.

Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai hipotesis X_1 sebesar T_{hitung} (4,997), hasilnya variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di hasilkan T_{hitung} (4,997)

$> T_{tabel}$ (2,011), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$, ini artinya hipotesis X1 di terima dan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Kemudian hipotesis x2Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh T_{hitung} (0,458), hasil variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di hasilkan T_{hitung} (0,458) $< T_{tabel}$ (1677), dengan tingkat signifikan $0,649 > 0.05$, ini artinya hipotesis X2 di tolak dan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ada yang di terima dan di tolak.

Sedangkan pada hipotesis ketiga yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan penarikan F_{tabel} adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka sdapat disimpulkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, berdasarkan perbandingan nila F dengan F tabel diketahui nilai F hitung sebesar 45,546. Karena nilai F hitung $45,546 > F_{tabel}$ 4.08, maka hipotesis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan koefisen determinasi adalah 0,660. Hal

ini berarti bahwa sebesar 66.0% Gaya Kepemimpinan dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai sementara sisanya ($100\% - 66.0\% = 34\%$) dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada penelitian ini dengan mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kemudian kinerja pegawai sebagai variabel dependen terbukti masih ada yang ditolak dan berpengaruh signifikan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan uji reabilitas dinyatakan realibel karena hasil dari masing masing variabel sudah memenuhi kriteria atau nilai standar *Cronbach Alpha*.
2. Berdasarkan uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan(X1) yang paling dominan sehingga dikatakan valid dan bernilai positif yaitu pernyataan indikator kebiasaan dan Tempramen dari pimpinan, dari variabel budaya organisasi (X2) yang paling dominan yaitu pernyataan indikator tentang kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai, dari variabel kinerja pegawai (Y) yang paling dominan yaitu pernyataan indikator kuantitas.
3. Dari Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan atau hipotesis ini diterima, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan , atau hipotesis ini ditolak.
4. Dari hasil keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, dari perbandingan nilai F dengan tabel F disimpulkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanggulangan Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Maros.

B. SARAN

Dari simpulan yang diuraikan tersebut, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan pada Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai agar budaya organisasi yang dimiliki dapat bertambah sehingga akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka hasilkan. Kepemimpinan dan Budaya organisasi harus terus diperbaiki agar para pegawai selalu terpacu untuk meningkatkan kinerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya kiranya dapat memperluas cakupan penelitian, antara lain dengan melakukan penelitian dalam jumlah sampel yang lebih banyak dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh dengan kinerja.
3. Untuk penulis semoga bisa memberi pemahaman lebih kepada pembacanya yang dimana masih banyak terdapat kekurangan dalam proses pembuatan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Addy , Chandra, 2016.*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat*
- Ahmad, Tohardi. 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke III .Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung :Alfabeta
- Deny, Arman .2015 *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama kab. Sidenreng Rappang*
- Gunarto M, 2015 *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Motivasi*
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu, SP,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jumariah,2014.*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tenrigangkae Kecamatan Mandai Kabupaten Maros .*
- Kartono, Kartini, Dr, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Depok : Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama. Jakarta.
- Mulyadi dan Rivai (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Noor,Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta : Grasindo.
- Priyanto, duwi, 2016 *Belajar Alay Analisis Data dan Cara Pengelolaannya*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar

- Rivai, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* . Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, 2015, *Budaya Organisasi* , Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, cetakan Sembilan belas Bandung :Alfabeta
- Sugiyono, 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D Bandung* : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D Bandung* : CV. Alfabeta
- Sumadi,Suryabrata. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo. Persada.
- Sunyoto,Danang, 2015. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi* , Yogyakarta : CAPS
- Suwanto, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers
- Tika,2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Kota Makassar*
- Umar, Husein Slovin, 2016. *Populasi dan Sampel Penelitian Ukuran Sampel*, Jakarta : Erlangga
- Umar, Husein, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

Lampiran

KUISIONER

Bersama ini saya mohon kepada bapak/ibu untuk mengisi daftar koesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih dengan judul proposal skripsi sebagai berikut.

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaggulan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros”.

Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (x) pada jawaban di bawah ini :

a. Jenis Kelamin

1. Laki – Laki
2. Perempuan

b. Usia Bapak/ Ibu

1. 21- 30 Tahun
2. 31- 40 Tahun
3. 51 - 65 Tahun

c. Pendidikan

1. SD dan SMP Sederajat
2. SLTA Sederajat
3. D3
4. S1 – S3

a. Koesioner Gaya Kepemimpinan

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya selalu bersifat lemah lembut terhadap semua orang maupun bawahannya					
2	Pimpinan saya selalu berbagi ide kepada bawahan dalam membuat suatu keputusan					
3	Pimpinan saya selalu marah atau emosional apabila pekerjaan yang diberikan sering kali lambat penyelesaiannya					
4	Pimpinan saya sangat bijaksana dalam pengambilan sebuah keputusan					
5	Pimpinan saya sangat peduli terhadap bawahan dan sering kali memberikan tambahan insentif pada bawahan yang bekerja sesuai hasil yang diharapkan					

b. Koesioner Budaya Organisasi

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	saya selalu diberi keleluasaan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	saya selalu mendengar pendapat ataupun saran dari atasan guna menghindari pekerjaan yang beresiko					
3	Saya Sering kali berkoordinasi kepada rekan kerja maupun atasan demi terciptanya prestasi dalam setiap					

	pekerjaan					
4	Dukungan atasan sangat berpengaruh dalam hal komunikasi					
5	Adanya komitmen yang baik dan menyeluruh bagi seluruh pegawai					
6	Adanya upaya berkoordinasi kepada semua unit kerja untuk mencegah nepotisme dalam organisasi					

c. Koesioner Kinerja Pegawai

NO	DAFTAR PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan saya selalu tepat waktu					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah tentukan oleh atasan					
4	Saya selalu mampu menyelesaikan secara akurat dan jarang melakukan kesalahan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari orang lain					

DAFTAR TABEL

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arman Deny (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama kab. Sidenreng Rappang	• Analisis deskriptif • Analisis Regresi Sederhana • Koefisien determinasi • Reabilitas dan validitas penelitian	Gaya Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama kab. Sidenreng Rappang, paling dominan sangat berpengaruh adalah kinerja karyawan
2	Jumariah (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tenrigangkae kecamatan Mandai Kabupaten Maros	• Regresi Berganda • Koefisien determinasi • Secara parsial • Uji f	Menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tenrigangkae Kecamatan Mandai Kabupaten Maros, paling dominan sangat berpengaruh adalah kinerja pegawai
3	Chandra Addy (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat	• Regresi linear berganda	Bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan (kolerasi) terhadap kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barathal tersebut berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Tabel 3.1

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
1. SS (Sangat Setuju)	5	1
2. S (Setuju)	4	2
3. N (Netral)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : (Sugiyono :2016 : 93)

Tabel 3.2.Kriteria penilaian korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 216)

TABEL HASIL KUESIONER																		
GAYA KEPEMIMPINAN						BUDAYA ORGANISASI						KINERJA PEGAWAI						
4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	15
4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	13
3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	4	4	4	14
5	4	3	3	3	18	5	4	3	3	3	3	21	5	4	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	12
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	20
4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	13
4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	13
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16
4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	4	21	4	3	3	4	3	14
4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	14
5	4	3	3	4	19	5	4	3	3	4	3	22	5	4	3	3	4	15
4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	18
3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	14
5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	18
4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	3	20	1	2	3	2	3	8
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16
5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	19
4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	16
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	19
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16
5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	5	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	12
4	2	3	3	2	14	4	2	3	3	2	3	17	4	2	3	3	2	12
1	1	3	4	1	10	1	1	3	4	1	4	14	1	1	3	4	1	9
4	3	2	2	2	13	4	3	2	2	2	2	15	4	3	2	2	2	11
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	14

1	2	2	3	4	12	1	2	2	3	4	3	15	1	2	2	3	4	8
2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	4	3	17	2	3	2	3	4	10
2	1	1	2	3	9	5	5	5	5	5	5	30	2	1	3	2	3	8
3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	3	13
3	4	2	3	4	16	3	4	2	3	4	3	19	3	4	2	3	4	12
1	2	3	4	3	13	1	2	3	4	3	4	17	1	2	3	4	3	10
4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	15
2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	3	9
3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	11
2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	11
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	16
1	2	3	4	5	15	1	2	3	4	5	4	19	1	2	3	4	5	10
1	2	2	3	3	11	1	2	2	3	3	3	14	1	2	2	3	3	8
4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	14
4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	15
3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	3	4	14
5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	5	4	26	2	2	2	3	5	9
4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	4	27	2	2	2	3	2	9
4	5	5	3	5	22	4	5	5	3	5	3	25	4	5	5	3	5	17

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
Laki - Laki	17	34,0
Perempuan	33	66,0
Total	50	100

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Presentase %
21-30	3	6,0
31-40	29	58,0
51-65	18	36,0
Total	50	100

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Presentase %
SMA	16	32,0
D3	7	14,0
S1/S2/S3	27	54,0
Total	50	100

Tabel 5.4. Uji gaya kepemimpinan

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Gayakepemipinan	,076	50	,200 [*]	,981	50	,612
[*] . This is a lower bound of the true significance. a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Tabel 5.5. Budaya Organisasi

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Budayaorganisasi	,085	50	,200*	,966	50	,161
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Tabel 5.6. kinerja pegawai (Y)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerjapegawai	,074	50	,200*	,957	50	,068
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Tabel 5.7. Uji Lineritas gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerjapegawai * gayakepemimpinan	Between Groups	(Combined)	450,167	16	28,135	5,650	,000
		Linearity	404,420	1	404,420	81,212	,000
		Deviation from Linearity	45,747	15	3,050	,612	,843
	Within Groups		164,333	33	4,980		
	Total		614,500	49			

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 5.8. Uji Lineritas budaya organisasi dan kinerja pegawai

ANOVA Table						
			Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
kinerja pegawai * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	374,367	15	24,958	,001
		Linearity	294,232	1	294,232	,000
		Deviation from Linearity	80,135	14	5,724	,653
	Within Groups		240,133	34	7,063	
	Total		614,500	49		

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 5.9. Butiran pertanyaan untuk variabel X1

Variabel	Butiran	rx	r tabel (α=95%)	Hasil	Ket
Gaya kepemimpinan (X1)	X1	0,817	0,279	rx > r tabel	Valid
	X2	0,893	0,279	rx > r tabel	Valid
	X3	0,893	0,279	rx > r tabel	Valid
	X4	0,740	0,279	rx > r tabel	Valid
	X5	0,729	0,279	rx > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 5.10. Butiran pertanyaan variabel X2

Variabel	Butiran	rx	r tabel (α=95%)	Hasil	Ket
Budaya organisasi	X1	0,773	0,279	rx > r tabel	Valid
	X2	0,847	0,279	rx > r tabel	valid
	X3	0,898	0,279	rx > r tabel	valid
	X4	0,812	0,279	rx > r tabel	valid
	X5	0,741	0,279	rx > r tabel	valid
	X6	0,812	0,279	rx > r tabel	valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 5.11. Butiran pertanyaan variabel Y

Variabel	Butiran	rx	r tabel (α=95%)	Hasil	Ket
Kineja Pegawai (Y)	X1	0,884	0,279	rx > r tabel	Valid
	X2	0,900	0,279	rx > r tabel	Valid
	X3	0,876	0,279	rx > r tabel	Valid
	X4	0,738	0,279	rx > r tabel	Valid
	X5	0,552	0,279	rx > r tabel	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Tabel 5.12. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.870	Reliabel
Budaya organisasi	0.891	reliabel
Kinerja pegawai	0.866	Reliabel

Sumber: data diolah 2019

Tabel 5.13. Uji Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,735	1,486		,495	,623
Gayakepemipinan	,665	,133	,754	4,997	,000
Budayaorganisasi	,054	,117	,069	,458	,649
a. Dependent Variable: kinerjapegawai					

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Tabel 5.14uji Koefisien Korelasi

Correlations					
			Gayakepemipinan	Budayaorganisasi	Kinerjapegawai
Kendall's tau_b	Gayakepemipinan	Correlation Coefficient	1,000	,893**	,772**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Budayaorganisasi	Correlation Coefficient	,893**	1,000	,681**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	Kinerjapegawai	Correlation Coefficient	,772**	,681**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50

Spearm an's rho	Gayakepemipinan	Correlation Coefficient	1,000	,881**	,818**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Budayaorganisasi	Correlation Coefficient	,881**	1,000	,711**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	Kinerjapegawai	Correlation Coefficient	,818**	,711**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 201

Tabel 5.15. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,645	2,109
a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, gayakepemipinan				

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

Tabel 5.16 (Uji Hubungan) Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,735	1,486		,495	,623
gayakepemipinan	,665	,133	,754	4,997	,000
budayaorganisasi	,054	,117	,069	,458	,649
a. Dependent Variable: kinerjapegawai					

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows. 2019

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,352	2	202,676	45,546	,000 ^b
	Residual	209,148	47	4,450		
	Total	614,500	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, gayaKepemimpinan

1

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.378	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.985	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.058	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.680	3.232	3.480
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018
e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Alepoisa Kecamatan Lau Kabupaten Maros



Nomor : 759/LPPM-UMMA/VI/2019
Lampiran : 1 (satu) exemplar
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :
Pimpinan Kepala Dinas PPKB Kabupaten Maros
Di_

Maros

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2018/2019, maka kami mohon kiranya bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami.

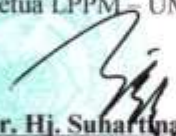
Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

Nama	: Ayu Sukmawaty
Nim	: 1560302116
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia/ S1
Lokasi Penelitian	: Kantor Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros
Judul Penelitian	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanggulangan Penduduk Keluarga Berencana Kabupaten Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 18 Juni 2019
Ketua LPPM – UMMA,


Dr. Hj. Suhartina R., M. Hum.
NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Pertinggal File,-



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros
email : admin@dpmptsp.maroskab.go.id Website : www.dpmptsp.maroskab.go.id

IZIN PENELITIAN

Nomor: 280/VI/IP/DPMTSP/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 278/VI/REK-IP/DPMTSP/2019

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : AYU SUKMAWATY
Nomor Pokok : 1560302116
Tempat/Tgl.Lahir : MAROS / 17 Maret 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : MAHASISWI
Alamat : DUSUN BULU TANAE
Tempat Meneliti : DINAS PENANGGULANGAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN MAROS

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka PENELITIAN dengan Judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANGGULANGAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN MAROS"

Lamanya Penelitian : 10 Juli 2019 s/d 09 Agustus 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 25 Juni 2019
KEPALA DINAS,

ANDI ROSMAN, S. Sos, MM

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 19721108 199202 1 001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMMA di Maros
2. Arsip

BIODATA



Penulis bernama Ayu Sukmawaty, dilahirkan di Maros pada tanggal 17 Maret 1989. Penulis merupakan anak ke 2 dari 5 bersaudara dari pasangan Bapak Abd. Rasyid dan Ibu Norma. Penulis ini memiliki 1 orang kakak laki – laki yang bernama Rano. RN dan 3 orang adek laki – laki bernama Ady, Nur Alamsyah, dan Muh Ramadhan. Hingga saat ini penulis bertempat tinggal di Dusun Bulu Tanae Desa Ma'rumpa Kecamatan Marusu Kabupaten Maros. Pendidikan yang di tempuh penulis berawal dari SD Neg. No. 17 Bulu – Bulu diselesaikan pada tahun 2001, SMP Disamakan Angkasa Lanud Hasanuddin Mandai Kabupaten Maros diselesaikan tahun 2004, SMA Disamakan Angkasa Lanud Hasanuddin Mandai Kabupaten Maros diselesaikan tahun 2007.

Sebelum penulis mendapatkan ijazah, penulis sudah bekerja sambilan pada CV Ridha selama kurang lebih 6 bulan sambil menunggu ijazah SMA terbit. Penulis juga pernah bekerja di KSU Onal sebagai admin dan bekerja juga kurang lebih 6 bulan, selama bekerja di KSU Onal penulis juga bekerja sebagai bendahara PNPM Mandiri sampai pada tahun 2012. Pada awal tahun 2008 penulis bekerja sebagai staff desa sampai sekarang. Hingga akhirnya pada tahun 2015 memutuskan berkuliah di Universitas Muslim Maros Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan semangat dan dukungan serta doa dari keluarga dan kerabat, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Semoga skripsi yang penulis buat bisa bermanfaat bagi pembacanya.