BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena baik atau buruknya kinerja suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang

selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Kemampuan memgambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepeimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai. Kepemimpinan dalam hal ini merupakan faktor yang sangat penting. Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Maka pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan sebuah pekerjaan secara maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses

dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut yang menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan sebuah perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan statusnya. Selanjutnya, perubahan itu bukan merupakan sesuatu yang hanya diinginkan oleh pemimpin, tetapi lebih pada tujuan atau keinginan bersama.

Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama dari visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Dan kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut. Proses kepemimpinan komponen yaitu pemimpin dan semua anggotanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun anggota memiliki tanggung jawab pribadi (personal responsibility) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Pemimpin yang baik maka akan membuat anggotanya bekerja dengan baik pula begitu juga sebaliknya dalam penilaian kinerja

anggota terhadap pekerjaan anggota atau karyawan kepada pemimpinnya akan membuahkan hasil yang memuaskan pemimpin itu sendiri. Dan untuk membuat pemimpin yakin dengan kinerja mereka harus betul-betul melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tujuan bersama dalam organisasi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah sistem dalam organisasi itu sendiri, yang dalam hal ini budaya perusahaan yang melingkupinya. Sebagai mahluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2010: 16).

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian

dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan (Suwanto, 2010).

Menurut Koesmono (20015) budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam orang implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam orang akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan. Menurut Arnold Feldman (2011) perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti tidak akan terlepas dari perilakunya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggapa sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi

yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Raisa, 2010).

Kemudian kita tahu bahwa dalam menilai kinerja seorang anggota atau pegawai, ada beberapa masalah yang kemungkinan akan dihadapi ketika melakukannya yaitu yang pertama adalah kurangnya informasi yang didapatkan dalam melakukan pengawasan kepada aonggota atau pegawai. Yang kedua yaitu tidak jujurnya anggota atau pegawai dalam memberikan data yang akurat dalam pengawasan kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Allakuang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dalam penelitian ini, peneliti telah membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Allakuang?
2) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Allakuang?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dalam penelitian ini, peneliti telah membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Allakuang.
2) Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Allakuang.

D. Manfaat penelitian

Beradasarkan tujuan tersebut maka mudah-mudahan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa allakuang diharapkan dapat menjadi wacana untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berikutnya.

Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan bagi seorang pemimpin dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai atau anggota dalam sebuah organisasi.

BAB II
PEMBAHASAN

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

   a. Kepemimpinan

      1) Pengertian Kepemimpinan

         Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Maka pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk sebuah pekerjaan secara maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.

         Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut yang menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan sebuah perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan statusnya. Selanjutnya, perubahan itu bukan merupakan sesuatu yang hanya diinginkan oleh pemimpin, tetapi lebih pada tujuan atau keinginan bersama.

Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama dari visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Dan kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut. Proses kepemimpinan komponen yaitu pemimpin dan semua anggotanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun anggota memiliki tanggung jawab pribadi (personal responsibility) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Heriyanti (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepeminpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain

untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organsiasi.

Heriyanti (2010) juga menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Juga berpendapat bahwa peranan para pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang antara kinerja dan kepuasan kerja tidak merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut.

Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga merupakan hal yang penting dalam

meningkatkan kepuasan yang ada pada karyawan. Heriyanti (2010) menjelaskan bahwa secara lebih khusus kepuasan karyawan dikaitkan dengan sejauh mana manajer senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin. Manajer menengah bergantung pada metode inspirasional dari pemotivasian dan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Menurut Bambang (2010), kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seseorang atau kelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan untuk orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua. Sedangkan menurut Bambang (2010), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006) dalam Bambang (2010)

2) Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan (Soekarno, 1980: 90) diantaranya:

a) Kepemimpinan pribadi (personal Leadership). Yaitu suatu tipe dimana pemimpin secara langsung menghubungi atau mengadakan kontak dengan bawahannya. Dia tidak mengingat adanya jenjang-jenjang hierarki, yang berarti bahwa sebetulnya sudah ada yang didelegasikan wewenang dan tanggung jawab. Akibatnya ialah penyampaian hasil karya langsung kepada atasan dan pemimpin ingin mengetahui segala hal sampai yang terkecil kecilnya. Aktivitas dari pemimpin ini dapat menimbulkan kepemimpinan sentralisasi.

b) Kepemimpinan non-pribadi (Non-personal Leadership). Dalam hal ini pemimpin tidak langsung mengadakan kontak dengan bawahannya, melainkan melalui saluran jenjang heirarki (Subordinasi).

c) Kepemimpinan Autoriter (Authoritarian Leadership). Yaitu suatu tipe dimana pemimpin selalu menganggap, bahwa kepemimpinan merupakan hak pribadinya, tak boleh ada orang yang turut campur sehingga tiap perintah dan instruksi tidak perlu mendapat konsultasi dari kolega-koleganya.

d) Kepemimpinan Paternalistik (Paternalistic Leadership). Pemimpin bertindak sebagai ayah, pengasuh, pembimbing, pelindung dari pada koleganya.

e) Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership). Pemimpin selalu membuka pintu dan menghargai saransaran/pendapat-pendapat/nasihat-nasihat dari para kolega, melalui forum musyawarah untuk mufakat guna mencapai kata sepakat.

Diantara tipe-tipe kepemimpinan tersebut, tipe demokratis adalah tipe Kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe demokratis memiliki beberapa karakteristik yang dipaparkan oleh Siagian (dalam Baihaqi, 2010:21-22) sebagai berikut:

1) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
2) Selalu berusaha mensinkronisaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.
3) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya.
4) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan.

5) Iklas memberikan kebebasan yang seluas luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.

7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin

3) Teori Kepemimpinan

a) Teori orang-orang terkemuka

Bernard, Bingham, Tead dan Kilbourne menerangkan kepemimpinan berkenaan dengan sifat-sifat dasar kepribadian dan karakter.

b) Teori lingkungan

Mumtord, menyatakan bahwa pemimpin muncul oleh kemampuan dan keterampilan yang memungkinkan dia memecahkan masalah sosial dalam keadaan tertekan, perubahan dan adaptasi. Sedangkan Murphy, menyatakan kepemimpinan tidak terletak dalam darir individu melainkan merupakan fungsi dari suatu peristiwa.

c) Teori personal

Situasional Case (1933) menyatakan bahwa kepemimpinan dihasilkan dari rangkaian tiga faktor, yaitu sifat kepribadian pemimpin, sifat dasar kelompok dan anggotanya serta peristiwa yang diharapkan kepada kelompok.

d) Teori interaksi

Harapan Homan (1950) menyatakan semakin tinggi kedudukan individu dalam kelompok maka aktivitasnya semakin meluas dan semakin banyak anggota kelompok yang berhasil diajak berinteraksi.

e) Teori humanistik

Likert (1961) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang saling berhubungan dimana seseorang pemimpin harus memperhitungkan harapan-harapan, nilai-nilai dan keterampilan individual dari mereka yang terlibat dalam interaksi yang berlangsung.

f) Teori pertukaran

Blau (1964) menyatakan pengangkatan seseorang anggota untuk menempati status yang cukup tinggi merupakan manfaat yang besar bagi dirinya. Pemimpin cenderung akan kehilangan kekuasaaanya bila para

anggota tidak lagi sepenuh hati melaksanakan segala kewajibannya.

4) Karakteristik Kepemimpinan

Bambang (2010) mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu meliputi :

a) Kemapuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (Supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
b) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
c) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
d) Ketegasan (decisiveness), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
e) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
f) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Sedangkan menurut Anoraga (2014) yang sebaiknya dimiliki seorang pemimpin meliputi :

a) Mempunyai persepsi sosial, artinya bahwa pemimpin peka terhadap kebutuhan, masalah, perasaan, sikap bawahan.
b) Mempunyai kecerdasan yang tinggi, seorang pemimpin akan lebih mudah memecahkan berbagai masalah yang dihadapi kelompoknya, hal ini penting mengingat sangat banyaknya masalah yang dihadapi seorang pemimpin.
c) Mempunyai kestabilan emosi, mengingat bahwa masalah yang dihadapi sangat banyak dan perlu keobyektifan dalam menangani masalah-masalah tersebut.

2. Budaya Organisasi

a. Pegertian budaya organisasi

Budaya adalah sebuah kebiasaan yang dilakukan seseorang atau kelompok yang telah mendara daging dala diri mereka serta dilakukan turun temurun dari generasi ke generasi.

Organisasi atau perusahaan sebagai tempat berkumpulnya individu tentunya tidak akan terlepas adanya perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing anggotanya. Berbagai perilaku yang ada akan membutuhkan pedoman agar dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jadi, budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber

daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku yang telah menjadi aturan mereka dari tahun ke tahun di dalam organisasi.

Para ahli berbeda pendapat dalam menjelaskan pengertian budaya organisasi. Sebelum dijelaskan tentang budaya organisasi, terlebih dahulu dipaparkan pandangan klasik tentang organisasi yang dinyatakan oleh Max Weber, diantaranya; (1) organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut, (2) organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (boundaries), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu, dan (3) organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulankumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja. Setiap organisasi merupakan suatu sistem yang khas. Setiap organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Karena itu setiap organisasi memiliki kultur/budaya yang khas pula. Para ahli berbeda pendapat dalam mendefinisikan pengertian budaya organisasi, diantaranya yaitu:

1) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut. Sedangkan organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu.
2) Menurut Robert G. Owen (2018): *Organizational culture can be defined as the shared philosophies, ideologies, values, assumtions, beliefs, expectations, attitudes, and norms that knit a community together*. Budaya organisasi didefinisikan sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang merajut terhadap kelompok secara bersama-sama.
3) Menurut Daft & Steers (2015): *Organizational culture is the shared values, belieft, language, and symbols of employees within an organization. Culture represents the organization`s unwritten rules and values. Culture provides*

employees with a sense of what they ought to do and how they ought to behave. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai bersama , bahasa dan simbol karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan aturan tidak tertulis organisasi dan nilai-nilai dari sebuah organisasi. Budaya memberikan karyawan terhadap rasa tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana mereka harus berperilaku.

4) Menurut William Ouchi (2010), mendefinisikan organisasi sebagai budaya, simbol, upacara, mitos yang mengkomunikasikan nilai-nilai yang mendasari dan keyakinan organisasi itu untuk karyawannya.
5) Menurut Stephen Robbin (2012) dalam Daryanto mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi yang lain.
6) Menurut Sondang P. Siagian (2007) mendefinisikan budaya organisasi ialah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu

sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya

b. Macam Macam Budaya Organisasi

Ada beberapa macam budaya organisasi (Siswanto dan Sucipto, 2008: 147) di antaranya yaitu:

1) Budaya Peran (Apollo)

Jenis Budaya Organisasi (lembaga) yang memiliki ciri ciri birokrasi tinggi, dikelola secara ilmiah dan memiliki disiplin tinggi.

2) Budaya Kuasa (Zeus)

Jenis Budaya Organisasi (lembaga) yang memiliki ciri-ciri yaitu ada seorang tokoh di tengah-tengah dan di pusat hubungan dengan teman-teman yang sehati sepikiran dan mempunyai ciri-ciri lisan yang kuat dan intuitif.

3) Budaya Tugas atau Matrik (Athena)

Jenis Budaya Organisasi di mana di dalamnya orang-orang berkumpul dari latar belakang ilmu dan ketrampilan yang berbedabeda, namun mereka berfokus pada tugas yang sama.

4) Budaya Atomistis (Bionysius)

Merupakan jenis Budaya Organisasi di mana di dalam orang-orang berkumpul karena suatu minat, visi atau keterangan yang sama.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi Budaya Organisasi menurut pandangan Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2010: 51) adalah:

1) Mempunyai boundary-difining roles, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3) Budaya mengfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5) Budaya melayani sebagai sense-makingdan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja. Dalam pandangan Islam, Budaya Organisasi juga memiliki peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi dapat membentuk dan membimbing sikap dan karakter para pekerja.

Dengan demikian, Budaya Organisasi yang baik dan sesuai dengan ajaran islam akan memiliki dampak yang poitif

dalam bentuk materiil dan spiritual terhadap perusahaan dan juga para pekerjanya. Dalil tentang Budaya Organisasi tercantum dalam QS.AL-Isra':84 yang artinya: *katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing*". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap orang berperilaku sesuai dengan pengaruh lingkungan desekitarnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi yang dianut dan dijalankan dalam suatu oerusahaan akan berpengaruh terhadap tabiat/ periku orang-orang yang ada disekitarnya.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi menunjukan suatu karakteristik tertentu. (Robbin,2015) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagi berikut:

1) Inovasi dan keberanian resiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2) Perhatian terhadap detil (Attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian dan rincian.

3) Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4) Berorientasi kepada manusia (People orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
5) Berorientasi tim (Team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6) Agresifitas (Aggressiveness) adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7) Stabilitas (Stability), adalah sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa karakterisrik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Individual initiative, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimilki individu.
2) Risk tolerance, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

3) Control, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para prilaku pekerja.
4) Management support, yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
5) Communication pattern, yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2017), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad

Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (20017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut Hariandja (2014), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembanding (benchmark) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114).

Standar kinerja menurut Wilson (dalam Da Silva, 2012:53) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (benchmark) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

c. Penilaian kinerja.

Menurut Simamora (2004:458) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja

mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

1) Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4) Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

d. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2016), yaitu :

1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2) berani mengambil resiko
3) memiliki tujuan yang realistis
4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

5) memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut pendapat Sugiyono 2000 dalam Raisa (2010), yaitu :

1) Kualitas kerja : ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi
2) Kuantitas kerja : pencapaian target tepat waktu, produktif
3) Kreatifitas kerja : penyelesaian masalah, efisien
4) Pengetahuan kerja : mempunyai keahlian, kemampuan bekerja, kecakapan

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mc Cornick dalam Raisa (2010) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor Situasional

a) Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat pekerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

f. Unsur-Unsur Penilaian Kerja

Memilih penilai yang tepat pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja menurut Raisa (2015) adalah sebagai berikut :

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layaknya apa yang telah diwajibkan padanya.

Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari :

a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.

b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan besar.

c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

2) Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkrit seseorang dengan orang lain (Winardi, 2019). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan atau bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

3) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

4) Ketaatan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Disiplin kerja

Disiplin merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai baik secara manajerial maupun operasional.

6) Prakarsa atau inisiatif

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemennya.

7) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan penuh tanggung jawab.

8) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

9) Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang mempunyai tugas antara lain menggerakan, mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja

sesuai dengan standar perusahaan, selain itu pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan perusahaan dengan melakukan koordinasi dan kontrol terhadap karyawan. Pemimpin juga harus mampu mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam perusahaan agar keharmonisan antar karyawan tetap terjaga.

B. Penelitian Terdahulu

Eko partono (2018), dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta" mengatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 46,8% sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Dr. H.Teman Koesmono, MM (2003), dalam jurnalnya yang berjudul "Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan" mengatakan bahwa agar budaya organisasi dapat dipahami, diyakini dan dilaksanakan dengan konsekwen maka peran utama pemimpin adalah untuk mensosialisasikan

budaya perusahaan yang ada. Sosialisasi budaya perusahaan dilakukan mulai karyawan yang bersangkutan pertama kali masuk sampai keluar dari perusahaan karena pensiun dan sebagainya. Budaya perusahaan merupakan inti dari nilai-nilai perilaku, oleh karena itu harus dapat mengakar pada semua orang yang terlibat mengelola organisasi atau perusahaan baik secara invidu maupun kelompok. Tentunya masing-masing perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain, namun pada dasarnya adalah bagaimana kita dapat mengelola perilaku anggota organisasi kedalam suatu tujuan yaitu kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Lintang Kartika Wening (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang" mengatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.. Hasil uji F test diketahui bahwa secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai.

Shodiq ashori (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS AL-MABRUR PONOROGO"

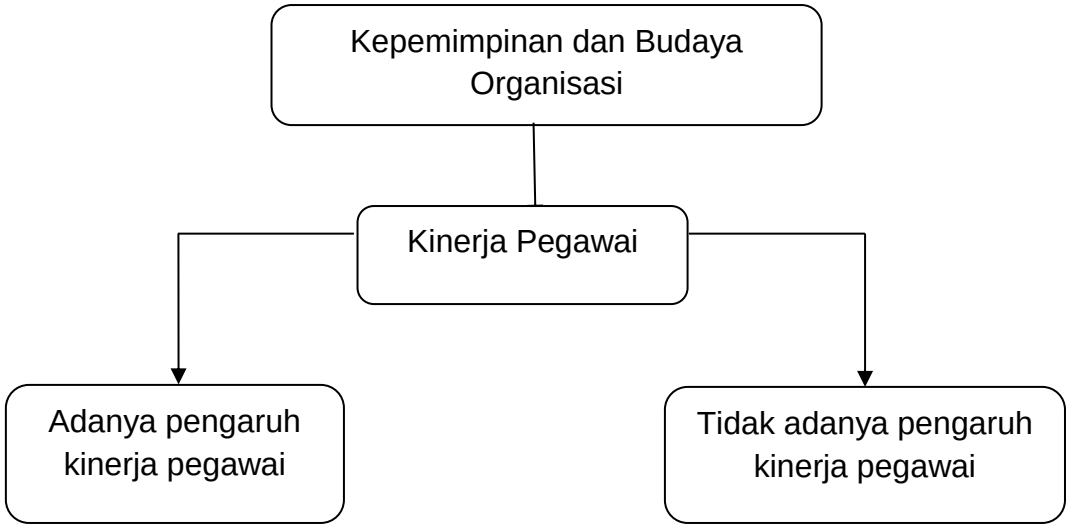
mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,261 < ttabel sebesar 2,039 atau nilai Sig 0,003 < 0,05. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai thitung sebesar 2,601 > ttabel sebesar 2,039 atau nilai Sig 0,014 < 0,05. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Ponorogo dengan nilai fhitung sebesar 15,064 > ftabel sebesar 3,30 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya BPRS Al-Mabrur Ponorogo dapat lebih mensinergikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan karena kedua variabel tersebut akan berdampak baik pada kinerja karyawan

Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening” mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai; komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah sampel dan memperluas cakupan penelitian, mepertimbangkan variabelvariabel lain yang masih erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa permasalahan yang diangkat, yaitu terkait dengan kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pada setiap instansi maupun perusahan selalu

memiliki kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing. Oleh karena itu dibutuhkan pembuktian apakah ada atau tidaknya pengaruh kepempinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kerangka tersebut dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian kali ini. Dimana penelitian yang dilakukan pada Desa Allakkuang memiliki dua variabel X yakni kepemimpinan dan budaya organisasi serta memiliki satu variabel Y yakni Kinerja Pegawai.

D. Hipotesis

Pada hakikatnya hipotesis adalah teori yang bersifat sementara dan menjadi penuntun bagi peneliti dalam mengumpulkan data untuk membuktikan benar tidaknya penelitia tersebut. Selama data belum terkumpul, penelitian tetap berpedoman kepada teori sementara untuk memecahkan masalah yang dicapai dalam berlangsungnya kegiatan penelitian.

Dari pengertian hipotesis tersebut maka hipotesis yang dirimuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “ Adanya pengaruh Kepemimpina dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Allakuang”. Hipotesis ini merupakan hipotesis alternatif untuk membuktikan apakah penelitian ini diterima.

Dan selanjutnya hipotesis alternatif diubah menjadi hipotesis nihil untuk menunjukkan bahwa penelitian ini ditolak yang berbunyi

“ Tidak adanya pengaruh Kepemimpina dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Allakuang”.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

1. Lokasi

   Penelitian dilakukan di Desa Allakuang sebagai lokasi dalam penelitian ini, dengan pertimbangan bahwa peneliti tinggal di wilayah tersebut sehingga lebih mudah mendapatkan akses dalam penelitian tanpa mengabaikan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam penelitian.

2. Waktu

   Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini berlangsung kurang lebih 1 bulan melalui surat izin yang sudah di keluarkan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai di kantor desa allakuang yang terdaftar di struktur organisasi kantor desa allakuang. Yang berjumlah 13 pegawai.

2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

   Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian dari jumlah keseluruhan populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan oleh Sugiyono (2018 : 61-63), yang mengatakan bahwa sampel jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau biasa dikata sampel jenuh adalah sensus.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di desa Allakuang yaitu pegawai Kantor Lurah Pangkajene. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Adapula jumlah sampel di kantor desa allakuang yaitu 13 orang sedangkan jumlah sampel di kantor lurah pangkajene 20 orang, jadi jumlah keseluruhan sampel yaitu 33 orang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa allakuang maka peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variable bebas (independent variable)

Variable bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39).

2. Variable Terikat (Dependent variable)

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kebijakan pemerintah.

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpian dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas atau variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau variabel Y.

Variabel (X) atau variabel bebas akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel (Y) atau variabel terikat. Sedangkan variabel (Y) akan diteliti apakah mendapat pengaruh dari variabel bebas.

Pendapat diatas memberikan gambaran bahwa definisi operasional variabel penelitian tidak dapat diabaikan karena mempengaruhi hasil penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut.

a. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

1) Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Maka pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk sebuah pekerjaan secara maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2) Budaya Organisasi

Budaya adalah sebuah kebiasaan yang dilakukan seseorang atau kelompok yang telah mendara daging dala diri mereka serta dilakukan turun temurun dari generasi ke generasi.

Organisasi atau perusahaan sebagai tempat berkumpulnya individu tentunya tidak akan terlepas adanya perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing anggotanya. Berbagai perilaku yang ada akan membutuhkan pedoman agar dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jadi, budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam

menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku yang telah menjadi aturan mereka dari tahun ke tahun di dalam organisasi.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana lazimnya bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara.

Wawancara adalah teknik penelitian yang paling sosiologis dari semua teknik-teknik penelitian sosial. Dikatakan paling sosiologis karena peneliti langsung berinteraksi dengan informan.1 Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara terhadap sejumlah informan yang dianggap mampu memberikan informasi yang

terkait dengan penelitian. namun sebelum mengumpulkan data dengan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyusun format atau pedoman wawancara sebagai alat atau instrumen agar kegiatan wawancara lebih terarah dan tidak kaku.

2. Observasi

Observasi yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan di desa Allakuang secara langsung untuk mengetahui secara pasti keadaannya. Dalam melakukan observasi peneliti sangat bergantung pada kekuatan indra seperti mata dan telinga untuk mengamati dan mendengar kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra yang lainnya

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mencatat dokumen atau fakta-fakta yang ada di Desa yang berkaitan dengan data pegawai. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mencatat dokumen atau fakta-fakta yang ada di Kantor Desa yang berkaitan dengan data pegawai.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan

menggunakan metode tersebut mencari atau menjelaskan hubungan, menguji hipotesis atau membuat prediksi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk memverifikasi (mengecek) kebenaran hasil suatu penelitian terdahulu apakah hasil penelitian itu benar atau keliru.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang bersadarkan data-data, maka peneliti juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data. Peneliti bertindak sebagai pengamat. Peneliti hanya membuat kategori perilaku, mengamati gejala dan mecatat dalam buku observasi. Dengan suasana alamiah dimaksudkan bahwa peneliti terjun ke lapangan. Peneliti tidak berusaha memanipulasikan variabel. Karena kehadirannya mungkin mempengaruhi perilaku gejala, peneliti berusaha memperkecil pengaruh ini.

Penelitian deskriptif bukan saja menjabarkan (analitis), tetapi juga memadukan (sintesis). Bukan saja melakukan klasifikasi, tetapi juga organusasi. Penelitian seperti ini memerlukan kualifikasi yang memadai. Pertama, peneliti harus memiliki sifat reseptif. Peneliti harus selalu mencari bukan menguji. Kedua, peneliti harus memiliki kekuatan integratif, kekuatan untuk memadukan berbagai macam informasi yang diterimanya menjadi satu kesatuan penafsiran.

a. Sumber data

sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1) Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. data dikumpulkan sendiri olehpeneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2) Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. data ini dapat ditemukan dengan cepat. dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data *Partial Least Square (PLS)*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni pendekatan *Struktural Equation Modeling (SEM)* dengan metode

alternatif menggunakan *Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi Smart-PLS*.

Pendekatan dengan menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* menurut Imam Ghozali (2016) lebih bersifat *powerfull* atau tidak didasarkan pada banyaknya asumsi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pendekatan ini lebih bersifat *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Pendekatan ini juga menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak dimana asumsi normalitas tidak menjadi masalah sehingga tidak dusyaratkan jumlah minimum sampel yang digunakan.

Tujuan yang hendak dicapai dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* yakni untuk melakukan prediksi hubungan antar konstruk, selain itu juga dapat membantu dalam memperoleh nilai variabel laten dalam melakukan pemrediksian.. Estimasi parameter yang dapat diperoleh melalui penggunaan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* menurut Ghozali (2016) dikategorikan sebagai berikut :

a. *Weight Estimate* merupakan parameter yang digunakan untuk menciptakan skor dari variabel laten,
b. Estimasi Jalur (*Path Estimate)* parameter ini menghubungkan antar variabel laten dengan *block* indikatornya *(Loading).*

c. Kategori *Means* dan Lokasi Parameter (Nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Perancangan Struktur *Outer Model*

Perancangan struktur Outer Model merupakan model analisis yang mendefinisikan setiap blok indikator berhubungan dengan konstruk latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing konstruk laten berdasarkan definisi operasional variabel..

b. Perancangan Struktur *Inner Model*

Model struktural (Inner Model) menggambarkan hubungan antara konstruk laten berdasarkan pada teori. Perancangan model struktural hubungan antara konstruk laten berdasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penlitian

c. Evaluasi Model

1) Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk menentukan atau memastikan bahwa *measurement* (pengukuran) yang digunakan layak dijadikan sebagai alat ukur dalam hal ini dikategorikan *valid* dan *realibel* (Ananda Sabil Husein, 2015). Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya

2) Analisis *Inner Model*

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator diskala *zero mean*s dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

d. *Goodness of Fit (GoF)*

Uji kecocokan terhadap seluruh model yang digunakan *(Fit Test of Combination Model)* menurut Tenenhaus, dkk (2004) adalah sebuah uji kecocokan yang dilakukan untuk menvalidasi model secara keseluruhan dengan semua model Interprestasi pengukuran terhadap nilai *Goodness of Fit* (Gof) terbentang antara 0-1 dengan penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Interprestasi nilai *Goodness of Fit* (Gof)

Nilai *Goodness of Fit* (Gof)	Kriteria
GoF ≥ 0,1	Kecil/Lemah
0,10 < GoF ≤ 0,25	Moderat
0,25 < GoF ≤ 0,36	Substansial
Gof > 0,36	Kuat

Sumber Tenenhaus, dkk (2004)

Goodness of Fit (GoF) diukur dengan menggunakan nilai *R Square* dari variabel laten endogen (Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah dan Budaya (Prinsip-prinsip Pangadereng)) untuk menghasilkan nilai *Q-Square* dalam rangka mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antar konstruk (β, γ, dan λ) dilakukan dengan konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen dilakukan dengan metode metode *Resampling Bootstrap*, merupakan metode yang dikembangkan oleh Geisser & Stone (Ghozali, 2016). Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

Pengujian hipotesis tersebut dapat dilakukan dalam bentuk pengujian dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* melauii aplikasi *Smart-PLS.* Uji Hipotesis dengan pendekatan PLS lebih cocok digunakan untuk tujuan prediksi dengan pertimbangan bahwa skala pengukuran untuk variabel terikat dan variabel bebas merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersipat non parametrik..

Pertimbangan lain dalam penggunaan metode PLS sebagai alat pengukuran dimana indikator-indikator pembentuk konstruk dalam sebuah penelitian memiliki sifat *rekleksif* yang mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator dengan arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau *manifest*

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah singkat Desa Allakuang

Pada tahun 1609, Allakuang merupakan salah satu perkampungan ter-tua, terbukti dengan adanya bangunan masjid tertua dengan nama Masjid Tua “JerraE” , juga tempat pendirian sekolah agama di Allakuang Timoreng sempat mencetak ulama-ulama ternama yakni KH. Abd. Pabbaja, KH. Salman dan lain-lain. Dan juga terdiri dari beberapa perkam-pungan yaitu: Allakuang Timo-reng, Allakuang Wattang, Tane-te, Benteng Lewo, Lautang Pittu, Takkalasi dan Campa-lagiang.

Nama Allakuang diambil dari nama pohon “AKA (Lontara)” yang tumbuh dimana-mana. Akibat adanya gerakan DI sehingga masyarakat meninggalkan Allakuang (Tarakka dalam bahasa bugis) yang kini hanya dibuktikan dengan adanya sumur gali dimana-mana. Kampung ini dipimpin M. Saenom.

Desa Allakuan dipimpin oleh, Husain Amir, tahun (1961-1963), Lamba Lambong, tahun (1963-1965). Pada waktu itu wilayah Allakuang terdiri dari 3 (tiga) kampung yaitu: Kampung Allakuang Timoreng, Allakuang Wattang dan Campalagiang, dan tahun 2000 Desa Allakuang melaksana-kan pemilihan kepala desa. Kepala desa Allakuang bersama dengang anggota LMD dan para tokoh masyarakat, tokoh agama membentuk panitia

pencalon-an pemilihan kepala desa periode 2000-2005. Hingga terdaftar sebagai calon kepala desa: Ansor Daud, M. Asli Made, Alimudin Husain dan yang terpilih sebagai kepala desa Allakuang dengan suara terbanyak adalah Ansor Daud.

Dan sampai pada pemilihan kepala desa periode 2017-2023. Terdaftar sebagai calon kepala desa: H. Abd. Rahim Teng, Usman Rapi, S. Sos, Zainuddin, SE, dan terpilihlah sebagai kepala desa Allakuang dengan suara terbanyak adalah: Zainuddin, SE.

Desa Allakuang merupakan salah satu dari 5 (lima) desa di wilayah kecamatan MaritengngaE, desa Allakuang mempunyai luas wilayah ± 650,11 Ha. Batas wilayah desa Allakuang.

1. Sebelah Utara : Desa Tanete
2. Sebelah Selatan : Kelurahan Toddang Pulu
3. Sebelah Timur : Desa Takkalasi
4. Sebelah Barat : Kelurahan Arateng

Sedangkan orbitasi waktu tempuh dan jarak

5. Jarak ke ibu kota kecamatan : 7 Km
6. Jarak ke ibu kota kabupaten : 7 Km
7. Jarak ke ibu kota provinsi : 186,7 Km
8. Waktu tempuh ke ibu kota kecamatan : 15 Menit
9. Waktu tempu ke ibu kota kabupaten : 15 Menit

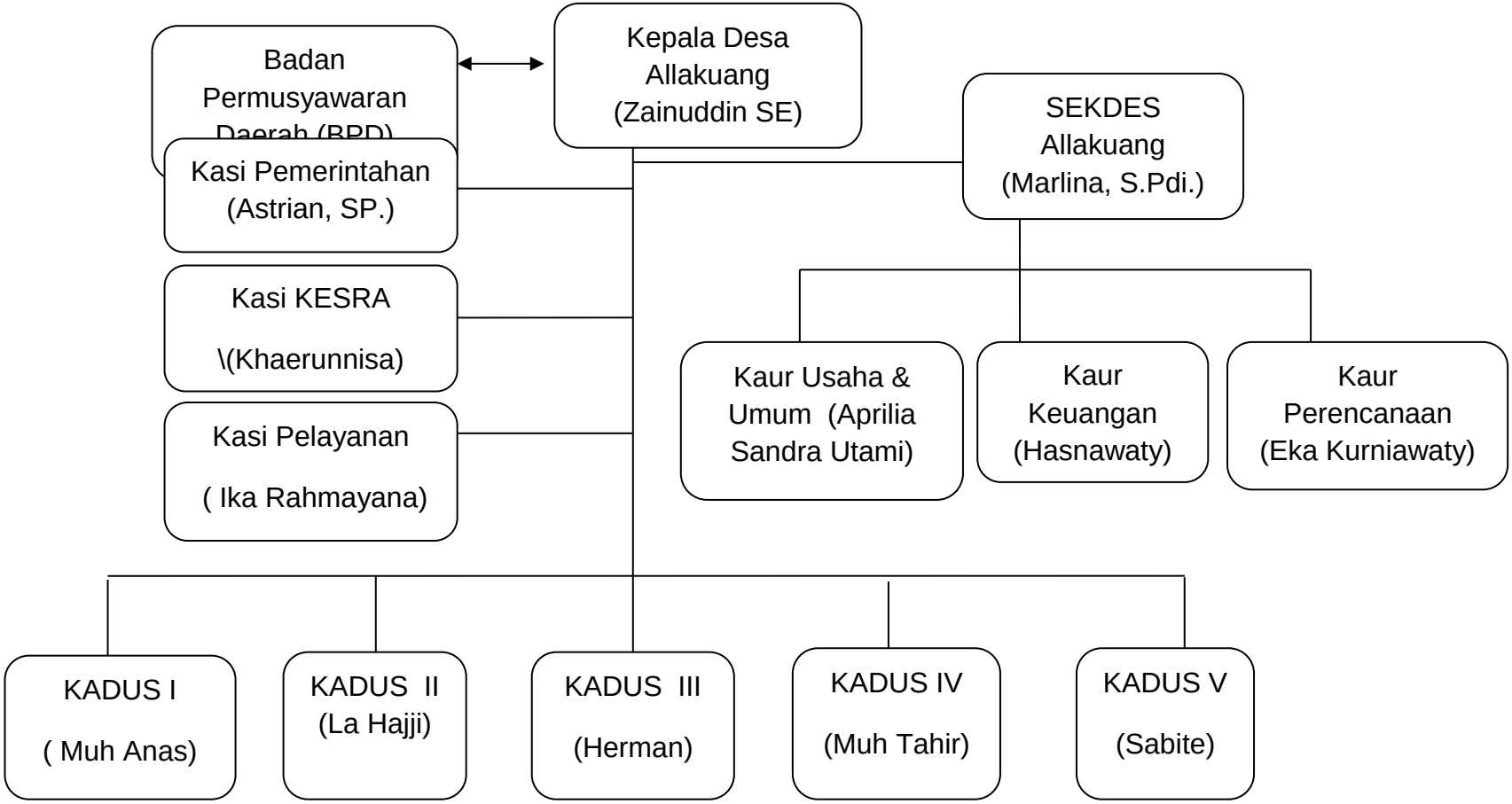
B. Perkembangan Desa Allakuang

Desa Allakuang merupakan salah satu desa terlama di kabupaten Sidrap, dan desa ini telah mangalami banyak sekali perkembangan sejak kampong atau desa ini dikenal pada tahun 1600 samapai saat ini sudah banyak berkembang diantaranya jumalah penduduk, infrasrtukturn, dan lain-lain.

Pada tahun 2017 sampai saat ini terdapat banyak kualitasa pelayanan untuk masyarakat yang mengalami penigkatan dan mesyarakat desa Allakuang telah memenuhi kriteria untuk desa sejahtera. Semua itu karena telah banyak program yang sangat membantu masyarak dimana program tersebut mengarah kepada kesejahteraan masyarakat meputi ketersedian pangan, pendidikan, kesehatan, lapanngan kerja, dan banyak lagi program-program yang bersifat membangun.

Dengan melihat perkembangan serta potensi desa maka akan semakin tumbuhnya kesadaran masyarakat desa Allakuang akan pentingnya pendidikan terbukti dengan banyaknya pemuda yang telah bekerja di luar daerah dengan gelar sarjana dari berbagai keahlian atau jurusan.

C. Struktur Organisasi Desa Allakuang



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Desa Allakuang

Keterangan :

Tugas pokok dan fungsi Aparat Desa

1. Kepala Desa

   Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahn Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Fungsi menyelenggarakan pemerintah Desa, seperti tata praja pemerintahan, penetapan peraturan di Desa, pembinaan masalah pertahanan, pembinann ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, penetapan, dan pengelolaan wilayah.

2. Sekertaris Desa

   Sekertaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Fungsi melaksanakan urusan ketatausahaan seperti naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.

3. Kaur Umum

   Kepala urusan umum bertugas membantu sekertaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Fungsi melaksanakan urusan ketatausahaan seperti naskah Dinas.

4. Kaur Keuangan

Kepala urusan keuangan betugas membantu sekertaris Desa dalam urusan keuangan keuangan dan tugas lainya sesuai perundang-undangan. Fungsi pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber pandapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan dan administrasi penghasilan kepala Desa, perangkat Desa, BPD dan lembaga Desa lainnya.

5. Kaur Perencanaan

Kepala urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanan tugas-tugas pemerintahan. Sedangkan fungsi mengkordinasikan urusan perencanaan Desa.

6. Kasi Pemerintahan

Kepala kasi pemerintahan bertugas membantu kepala Desa sebagai pelaksanaan tugas operasional di bidang pemerintahan. Sedangkan fungsi melaksanakan menajemen tata praja pemerintahan Desa.

7. Kasi KESRA

Kaur kesra berfungsi untuk mengontrol segala bentuk kegiatan yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat termasuk raskin dan bantuan lain yang ada di desa.

8. Kasi Pelayanan

Kepala kasi pelayanan bertugas membantu kepala Desa sebagai pelaksanaan tugas operasional di bidang pelayanan.

Sedangkan fungsi melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap palaksanaan hak dan kewajiban masyarakat Desa.

9. Kepala Dusun

Kepala Dusun berkedudukan sebagai unsur satuan tugas kewilayahan yang bertugas membantu kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya di wilayahnya. Sedangkan fungsi pembinaan ketentrama dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan dan penetaan dan pengolaan wilayah.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan kegiatan analisis dimana peneliti telah mendapatkan struktur organisasi Kantor Desa Allakuang seperti yang terdapat pada gambar 4.1 dan seluruh aparat desa sebagai populasi dalam penelitian ini. Dan adapun daftar aparat Kantor Desa Allakuang sebagai berikut :

Tabel 5. 1 Daftar Aparat Desa Allakuang

No	Nama	Jabatan
1	Zainuddin SE.	Kepala Desa
2	Marlina, S.Pdi.	Sekertaris Desa
3	Aprillia Sandra Utami	Kaur Usaha danUmum
4	Hasnawity	Kaur Keuangan
5	Eka Kurniawaty	Kaur Perencanaan
6	Astrian, SP.	Kasi Pemerintahan
7	Khaerunnisa	Kasi KESRA
8	Ika Rahmayana	Kasi Pelayanan
9	Muh Anas	KADUS 1
10	La Hajji	KADUS 2
11	Herman	KADUS 3
12	Muh Tahir	KADUS 4
13	Sabite	KADUS 5

Dari daftar diatas maka peneliti akan mengambil beberapa aparat Desa sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti akan melakukan beberapa metode penelitian untuk mendapatkan data yang akurat dari responden atau informan. Dan peneliti menggunakan sebuah angket yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan data yang akurat.

1. Uji Kualitas Data dengan Metode Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* (pengukuran) yang digunakan layak sebagai alat ukur dalam hal ini dikategorikan *valid* dan *realibel,* (Ananda Sabil Husein, 2015). Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Pengukuran dilakukan dalam analisis *outer model* dalam rangka mendukung keberlanjutan sebuah penelitian dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

a. Uji Validitas Data (*Convergent Validity)*

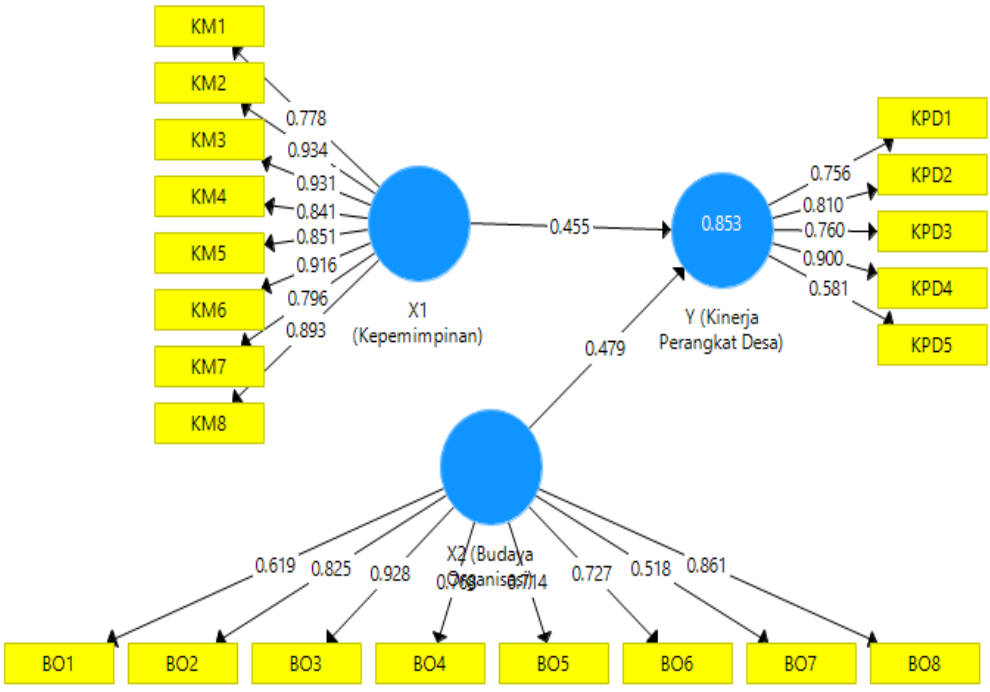
Metode ini digunakan untuk mengukur indikator berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya.

Dasar pengambilan kesimpulan untuk metode *Convergent Validity* adalah :

1) Ukuran *refleksif individual* dikatakan tinggi jika memiliki korelasi 0.7<*Nilai Outer Loading* dengan konstruk yang ingin diukur.
2) Jika nilai *Outer Loading* berada antara nilai 0,5 <*Outer Loading* <0,7 maka *refleksif individual* dianggap cukup. (Ching dalam Ghozali, 2016)

Hasil olah data dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* menunjukkan bahwa hasil *outer loading* dari masing-masing Variabel dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 5.1
Analisis Algoritma *Convergent Validity*



Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Penjelasan terhadap pola hubungan antara indikator dengan masing-masing konstruk dapat dilihat untuk Hasil analisis *Outer Loading* pada Tabel berikut :

Tabel 5.2
Analisis *Convergent Validity (Outer Loadings)*

Kepemimpinan (X1)	**X1.1**	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	
	0.778	**0.934**	**0.931**	**0.841**	**0.851**	**0.916**	**0.796**	**0.893**	**Valid**
Budaya Organisasi (X2)	**X2.1**	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	
	0.619	**0.825**	**0.928**	**0.768**	**0.714**	**0.727**	**0.518**	**0.861**	**Valid**
Kinerja Perangkat Desa (Y)	**Y1**	**Y2**	**Y3**	**Y4**	**Y5**				
	0.756	**0.810**	**0.760**	**0.900**	**0.581**				**Valid**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Penjelasan terhadap hasil analisis *Outer Loading* pada Tabel 5.2 untuk masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Kepemimpinan (X1)

Hasil analisis *Convergent Validity* untuk **Kepemimpinan** memiliki nilai *Outer Loading* pada masing-masing indikator antara **0,778-0,934**, atau lebih besar dari standar *Convergent Validity* yakni 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini **Valid** dan dapat digunakan untuk alat analisis dalam penelitian ini.

b) Budaya Organisasi (X2)

Analisis *Convergent Validity* dari Variabel **Budaya Organisasi (X2)** menunjukkan nilai *Outer Loadings* untuk setiap indikator yakni antara **0,518-0,928**.

Hasil analisis untuk variable Budaya Organisasi menunjukkan bahwa terdapat 1 (Satu) Indikator yang berada pada nilai 0,518 dimana sesuai dengan standar

untuk tingkat validasi dalam pengukuran *Convergent Validity* berada dibawah 0,7. Namun berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh Ching dalam Ghozali (2016) bahwa jika nilai *Outer Loading* berada antara nilai 0,5 <*Outer Loading* <0,7 maka *refleksif individual* dianggap cukup atau dapat dinyatakan Valid. Sehingga untuk Indikator X1.7 yang memiliki nilai 0.518 dapat dikatakan Valid dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

c) Kinerja Perangkat Desa (Y)

Nilai *Convergent Validity* untuk Variabel **Kinerja Perangkat Desa** memiliki nilai *Outer Loading* antara **0,581-0,900**. Permasalahan dalam Variabel ini tidak jauh berbeda dengan kondisi yang terjadi pada variable **Budaya Organisasi (X2)** dimana untuk indikator Y5 nilai yang diperoleh adalah 0,581 namun karena masih berada pada batas toleransi validitas untuk analisis *Convergent Validity* maka indikator ini juga dinyatakan Valid dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Salah satu unsur dalam menentukan validitas konvergen pada tingkat konstruksi adalah rata-rata varians yang diekstraksi (*Average Variance Extracted*-AVE). Kriteria ini didefinisikan sebagai

nilai rata-rata utama dari beban kuadrat dari indikator yang terkait dengan konstruksi. Bahwa dalam Analisis PLS Kriteria menjadi penentu apakah semua variable dapat layak dijadikan alat analisis dalam penelitian.

Dasar pengukuran dalam menentukan tingkat Validitas dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata 0,5 atau lebih tinggi diatasnya, Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstruksi mampu menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian. Sebaliknya, AVE kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa, rata-rata, lebih banyak varian dalam kesalahan item sehingga perlu dicermati terhadap kesalahan-kesalahan tersebut. Hasil anlisis untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.3
***Average Variance Extracted* (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Kepemimpinan (X1)	**0.756**	**Valid**
Budaya Organisasi (X2)	**0.570**	**Valid**
Kinerja Perangkat Desa (Y)	**0.590**	**Valid**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Perolehan terhadap nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 5.3 dapat dinyatakan bahwa nilai konstruk yang dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini mampu menjelaskan

lebih dari setengan indikator dari masing-masing variabel, sebab nilai yang diperoleh rata-rata berada antara **0.570– 0,756** atau berada diatas standar AVE yakni 0,5.

c. Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Hasil analisis untuk *Discriminant Validity* masing konstruk dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.4
Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

	Kepemimpinan (X1)	**Budaya Organisasi (X2)**	**Kinerja Perangkat Desa (Y)**
Kepemimpinan (X1)	**0.778 – 0.934**	**0.648 – 0.932**	**0.711 - 0.926**
Budaya Organisasi (X2)	**0.512 – 0.949**	**0.518 – 0.928**	**0.393 – 0.900**
Kinerja Perangkat Desa (Y)	**0.535 – 0.977**	**0.452 – 0.965**	**0.581 – 0.900**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Mengukur *Discriminant Validty* dilakukan dengan mencermati Nilai pada *Cross Loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki *discriminant validity* yang baik apabila korelasi antara konstrak dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstrak blok lainnya.

Terhadap hasil analisis pada Tabel 5,5 untuk nilai *cross loading* dari masing-masing variabel terhadap indikatornya dapat

dinyatakan bahwa semua indikator memiliki *discriminant validity* yang baik sebab semua korelasi antara konstruk dengan indikatornya memiliki nilai lebih tinggi dari korelasi pada blok lainnya.

d. *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha*

Hasil analisis untuk dapat melihat terhadap nilai *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.5
Compesite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Ket
Kepemimpinan (X1)	**0.953**	**0.959**	**0.961**	**Reliabel**
Budaya Organisasi (X2)	**0.893**	**0.925**	**0.912**	**Reliabel**
Kinerja Perangkat Desa (Y)	**0.821**	**0.876**	**0.876**	**Reliabel**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* dan nilai *Composite Reliability* untuk semua indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

Nilai *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha* untuk semua variabel pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa untuk *Cronbach Alpha* diperoleh nilai antara 0,821 – 0,953 dan untuk *Compesite Reliability* diperoleh nilai antara 0,876 – 0,961.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa nilai *Compesite Reliability dan Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga

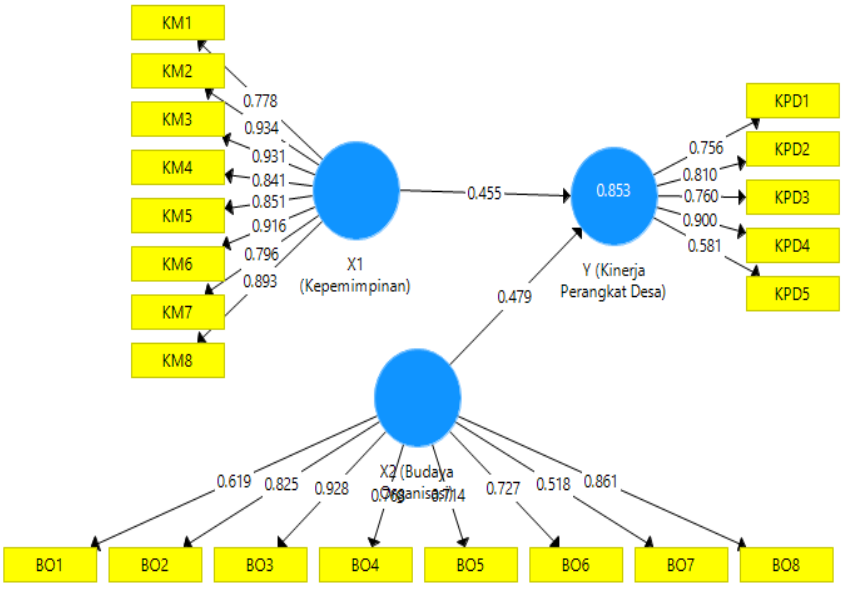
dapay dinyatakan semua konstruk Reliabel untuk dijadikan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

2. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji inner model merupakan salah satu alat analisis yang digunakan pada metode *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif menggunakan *Partial Least Square* (PLS), yang diolah melalui aplikasi *SmartPLS 3,0*.

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Pola hubungan tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 5.2
Inner Model Penelitian (Analisis Bootstrapping)



Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Uji model struktural atau *inner model* yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) metode yakni Uji *'R Square* pada Konstruk Endogen (Variabel Terikat), *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur), dan *Prediction Relevance* (Q square) dan Uji *Goodness of Fit* (GoF). Analisis untuk masing=masing metode dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Uji *'R Square* (Uji Determinan) dan Uji *Q square* (Uji *Predictive Relevance*)

Hasil analisis untuk R Square selain digunakan dalam menguji Determinasi dari variabel Independen terhadap variable dependen, hasil pengujian ini juga dapat digunakan untuk Analisis *Q-Square (Predictive Relevance)* yakni megukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya

Hasil analisis untuk Uji *R Square* (R^2) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
***Uji R Square* (R^2)**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perangkat Desa (Y)	0.853	0.824

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Dikarenakan hasil Analisis *R Square* (R^2) pada Tabel 5.76 selain digunakan untuk Uji Determinan juga menjadi dasar dalam menghitung Analisis Analisis *Q-Square*

(Predictive Relevance) maka penjelasan dari masing-masing analisis dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Uji *R Square*

Analisis *R Square* (R^2) dilakukan untuk menilai tingkat determinasi seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Semakin tinggi nilai *R Square* (R^2) maka dapat dikatakan bahwa tingkat determinasi pada laten dependen semakin baik.

Hasil analisis untuk Uji R Square sebagaimana diuraikan pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa untuk Konstruk pada Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) memperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar **0,853**. Hal ini dapat diartikan bahwa Variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan Variabel Kinerja Perangkat Desa sebesar **85,3%** dan sisanya yakni **14,7%** diterangkan oleh konstruk lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Sesuai standar nilai *R Square* (R^2) menurut Chin (1998) yang dikutip oleh Ghozali (2016) bahwa untuk nilai **0.67 (Kuat), 0.33 (Moderat) dan 0.19 (Lemah)**. Berdasar pada standar tersebut dan memperhatikan hasil yang diperoleh untuk nilai *R Square* (R^2) yakni 0,853 maka

dapat dinyatakan bahwa Kinerja Perangkat Desa/Pegawai memiliki **Determinasi yang kuat** terhadap variable Independen.

2) Analisis *Q-Square (Predictive Relevance)*

Analisis *Q-Square (Predictive Relevance)* pada model struktural digunakan untuk megukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Dasar pengukuran terhadap analisis *Q-Square (predictive relevance)* yakni

a. Jika nilai Q^2 (Q-*Square)* > 0 dapat diprediksi bahwa model memiliki Relevance (Q2).
b. Jika nilai Q^2 (Q-*Square)* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance.*

Tingkatan pernyataan dalam *Q-Square (Predictive Relevance)* yakni 0,02 dikategorikan lemah, 0,15 dikategorikan moderat, dan jika nilainya 0,35 memiliki *relevance* yang kuat.

Prediksi terhadap nilai *Q Square (Q^2)* dapat dilakukan dengan berpedoman pada persamaan :

$$Q\ Square = 1 - \ [1 - \langle R \rangle^2]$$

Sehingga dari persamaan tersebut maka untuk nilai *Q Square (Q^2)* pada penelitian ini adalah :

$$Q\ Square = 1 - \ [1 - 0{,}853]$$

$$Q\ Square = 1 - \ 0{,}147$$

$Q\ Square = \mathbf{0,853}$

Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut bahwa tingkat relevansi atau *Q Square (Q^2)* untuk semua variabel adalah **0,853** atau lebih besar dari angka 0, hal ini menunjukkan bahwa konstruk independen yakni Kepemimpinan dan Budaya organisasi memiliki relevansi prediktif yang besar terhadap konstruk dependen yakni Kinerja Perangkat Desa.

b. *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

*Estimate for Path Coefficient*s dilakukan untuk mengukur nilai koefisen jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten melalui prosedur bootsrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan ketidak normalan pada penelitian. Terhadap hasil Analisis untuk *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) pada penelitian ini menggunakan model *Direct Effect* (Uji Pengaruh Langsung)**.**

Berdasar pada pernyataan tersebut maka hasil analisis dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.7
Analisis *Estimate for Path Coefficients Direct Efect*
(Nilai Koefisien Jalur Hubungan Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan (X1) →Kinerja Perangkat Desa (Y)	0.625	0.573	0.297	2.107	**0.036**
Budaya Organisasi (X2) →Kinerja Perangkat Desa (Y)	1.026	1.047	0.343	2.989	**0.003**

Sumber: Diolah menggunakan Aplikasi SmartPLS

Dasar pengambilan keputusan untuk melihat pengaruh pada masing-masing variabel dalam analisis *Direct Efect (*Hubungan Langsung*)* mengacu pada panangan Siswoyo Haryono (2017) bahwa keputusan terhadap signifikan tidaknya hubungan antar variabel Independen dan Dependen pada penelitian ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *p value* dimana standar nilai sigfikansi 0,05 atau α= 5%, sementara untuk mengetahui adanya pengaruh positif atau berpengaruh negatif dapat dilihat dengan membandingkan nilai *t-statistik* hasil analisis dengan menggunakan aplikasi PLS dengan nilai standar t tabel yakni**1,96.**

Berdasar pada hasil analisis tersebut maka untuk masing-masing Hipotesis yang dijadikan dasar untuk dianalisis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai beriut :

a) *Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa/Pegawai di Kantor Desa Allakuang*

Hasil analisis pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai *p Value* dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa adalah **0,036,** sementara untuk nilai nilai T Statistics = **2,107**.

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk anlaisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang.

Sementara jika ditinjau dari hasil analisis untuk nilai T-Statistik, maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan memiliki pola hubungan secara langsung yang bersifat positif terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang.

Adapun kesimpulan untuk hasil uji analisis ini adalah : kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang. Berdasar pada uraian tersebut maka dapat dikatakan Hipotesis **Diterima**

b) *Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa/Pegawai di Kantor Desa Allakuang*

Hasil analisis pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai *p Value* dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa/ pegawai adalah **0,003,** sementara untuk nilai nilai T Statistics = **2.989.**

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan untuk anlaisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur) maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang.

Sementara jika ditinjau dari hasil analisis untuk nilai T-Statistik, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pola hubungan secara langsung yang bersifat positif terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang.

Adapun kesimpulan untuk hasil uji analisis ini adalah : budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa/ Pegawai di Kantor Desa Allakuang. Berdasar pada uraian tersebut maka dapat dikatakan Hipotesis **Diterima**

c. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian yang menggunakan *Partial Least Square (PLS)* mengacu pada hasil analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur). Pengujian Hipotesis dilakukan melalui metode *Direct Effect* (Hubungan Langsung). Kesimpulan terhadap Uji Hipotesis yang diperoleh dari hasil analisis uji *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur) dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.8
Kesimpulan Hasil Analisis *Estimate for Path Coefficients* (Nilai Koefesien Jalur)

Variabel	T Statistik (|O/STDEV|)	T Tabel	*P Values*	α=5%	*Kesimpulan*
Kepemimpinan (X1) →Kinerja Perangkat Desa (Y)	2.107	1,96	**0.036**	0,05	**Hipotesis Diterima**
Budaya Organisasi (X2) →Kinerja Perangkat Desa (Y)	2.989	1,96	**0.003**	0,05	**Hipotesis Diterima**

Sumber diolah dengan menggunakan Smart-PLS

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Uji Kecocokan terhadap seluruh model yang digunakan atau sering diistilahkan *Fit Test of Combination Model* menurut Tenenhaus, dkk (2004) dilakukan untuk menvalidasi model secara keseluruhan dengan semua model dengan berdasar pada nilai *Goodness of Fit* (Gof).

Interprestasi pengukuran terhadap nilai *Goodness of Fit* (Gof) terbentang antara 0 -1. Adapun tolok ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Interprestasi nilai *Goodness of Fit* (Gof)

Nilai *Goodness of Fit* (Gof)	Kriteria
GoF ≥ 0,1	Kecil/Lemah
0,10 < GoF ≤ 0,25	Moderat
0,25 < GoF ≤ 0,36	Substansial
Gof > 0,36	Kuat

Sumber Tenenhaus, dkk (2004,739-740)

Berdasar pada hasil perhitungan *Q-Square* diperoleh nilai sebesar **0,853** atau lebih besar dari nilai inprestasi *GoF* = **0,36.** Sehingga *Goodness of Fit* (GoF) atau Uji Kecocokan Model dapat diinpretasikan **Sangat Kuat**. Kesimpulan yang dari hasil analisis tersebut bahwa indeks yang dibutuhkan dalam pengelolaan *inner model* telah memenuhi persyaratan, maka struktur model menunjukkan kelayakan dalam memprediksi semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dari hasil pengujian dengan *SmartPLS* untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja perangkat desa/ pegawai (Y) diperoleh nilai t statistic 2.107 > 1.96 dan nilai p value 0.036 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan

(X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 1997:293 dalam Anasari, 2015). Untuk meningkatkan kinerja pemimpin harus seoptimal mungkin meningkatkan gaya kepemimpinan demokrasi. Sehingga dapat melibatkan partisipasi perangkat desa dalam setiap kegiatan di desa. Pemimpin yang menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari perangkat desa akan menimbulkan terjalinnya hubungan yang baik.

Semakin baik hubungan antara pemimpin dan perangkat desa akan meningkatkan kinerja perangkat desa. Selain itu perangkat desa berasumsi bahwa kepemimpinan belum berhasil dalam praktik membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara menegur dan memberikan sanksi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Postuma (2013) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Heriyanti (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok

kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kepeminpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organsiasi. Dalam Heriayanti (2010) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t statistic 2.989 > 1.96 dengan p value 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.Budaya organisasi yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi para pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Budaya yang produktif merupakan budaya yang dapat menjadikan

organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Secara tidak langsung, seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi akan mengikuti kebiasaan dan budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Sehingga dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widasari (2018), Astutik (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Allakuang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Y diperoleh nilai t-statistik 2.107 >1,96 dan nilai p value 0.036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa..
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik 2.989 > 1,96 dengan p value 0,003 < 0,05. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti memiliki saran kepadan pemerintah serta peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Tingkatkan kinerja pemerintah dalam melayani rakyat dengan terus mengedepankan kerja sama sebagai pemimpin di Desa Allakuang serta budaya organisasi yang baik agar rakyat tidak bingun untuk melakukan konsultasi dengan pemerintah setempat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi bagi program studi manajemen fakiltas ekonomi dan bisnis dalam hal kepimimpina dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian dan menjadi bahan kajian bagi peneliti yang akan datang dalam melakukan penelitian terkait kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pt.yudhistira ghalia indonesia Yogyakarta)”. Skripsi.Fakultas Ekonomi.Universitas Diponegoro.

Dr. H.Teman Koesmono, MM (2003). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan. Ekuitas Vol.10 No.3 September 2006: 335 – 348. Fakultas Ekonomi UNIV. Widya Mandala Surabaya.

Departemen Pendidikan Nasional; Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Jakarta: Balai Pustaka.

Effendy, EK. Mochtar.(1986). Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam.Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1987, hlm: 207.

Eko Partono (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta. Program Studi Perbankan Syariah S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Lintang Kartika Wening (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Miftah Toha, Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hlm: 113.

Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Nawawi, Hadari. Administrasi Pendidikan. Jakarta: CV Haji Masagung, 1988, hlm: 207.

Robert G. Owen, Organizational Behavior In Education; Chapter Six, Organizational Culture, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1987, h: 167

Richard L. Daft & Richard M. Steers, Organizations A Micro/A Macro Approach; Organizational Culture, London: Scott Foresman and Company Glenview, Illionis, 1986, h: 426

Robbins, Stephen P. 2002. Essential Of Organizational Behavior, Judul terjemah Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P.(2007). Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Shodiq Ashori (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabet.

Soekarno.1980.”Dasar-dasar Manajemen”. Jakarta: Miswar.

Wibowo. 2010.”Budaya Organisasi”.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.