

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA PEKANBARU

Oleh

Yayu Kusdiana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra

Jln. Paus No. 52 Pekanbaru

E-mail : admin@stie-mahaputra-riau.ac.id

Abstract: *The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance On Regional Financial Management And Asset Board (BPKAD) Pekanbaru City. The purpose of this study to determine the influence of leadership and organizational culture on the performance of employees at the Regional Financial Management and Assets (BPKAD) Pekanbaru. The method in this research using quantitative descriptive method. This study uses a population of censuses, that is, the entire population is sampled. The sample in this research is 44. Hypothesis test consist of F test, and t test. Based on F test result proved that leadership and organizational culture have influence with significant level 0,00 to employee performance at BPKAD Pekanbaru City, indicated by value Fhitung bigger than Ftabel (69,841 > 3,23). Based on t test proved that leadership has significant effect on employee performance at BPKAD Pekanbaru City shown by tcount bigger than ttabel (4,103 > 2,01808) and organizational culture influenced with significant level 0,00 to employee performance at BPKAD Pekanbaru City indicated by value thitung is bigger than ttabel (4,896 > 2,01808).*

Keywords: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah dan *good governance* adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah.

Peran pemerintah yang strategis akan banyak ditopang oleh birokrasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam sebuah birokrasi kinerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai yang berkualitas.

Namun, permasalahan kinerja organisasi ternyata bukanlah persoalan yang sederhana. Demikian juga halnya dengan kinerja organisasi pemerintah di tingkat pemerintah daerah, terutama pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. Mulai dari beban pemerintah daerah yang semakin meningkat, kecenderungan desentralisasi yang menuntut ketersediaan para sumber daya manusia bekerja secara profesional hingga sampai

pada argumen tentang perlunya instansi pemerintah memberi perhatian khusus dari konsisten terhadap pegawai negeri sipil. Kinerja organisasi pemerintah tidak selalu menunjukkan hasil yang menggembirakan yang berkaitan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan dan kinerja pegawai secara individual.

BPKAD Kota Pekanbaru memiliki tugas pokok sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok lembaga teknis daerah di lingkungan pemerintah Kota Pekanbaru, yaitu melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dalam Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Praktiknya kewenangan tersebut dilaksanakan dalam bentuk tugas kerja yang menjadi tanggung jawab BPKAD Kota Pekanbaru, ternyata belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan standar hasil kerja

atau kriteria yang telah ditentukan dan bermuculan masalah – masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia, seperti pembinaan, pengaturan, pengawasan dan pengelolaan keuangan yang belum tertib serta informasi tentang aset daerah juga yang kurang memadai.

BPKAD Kota Pekanbaru bergerak pada empat bidang kerja, yaitu Bidang Penganggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi, serta Bidang Aset. Kinerja pada empat bidang tersebut mengarah pada pencapaian tujuan strategis, kepuasan publik dan kontribusi ekonomi. Dalam pelaksanaan kerja pada empat bidang tersebut diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan dapat diandalkan. Agar pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien dalam pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik, pimpinan harus mampu melakukan perubahan – perubahan serta mampu mentransformasikan jiwa kepemimpinannya kepada bawahannya.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan budaya organisasi yang ada di BPKAD Kota Pekanbaru terutama terkait dengan belum optimalnya dalam mengkomunikasikan berbagai program yang dilakukan pimpinan kepada pegawai, masih ditemukan miskomunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Selain itu masih dijumpai adanya oknum pegawai yang tidak mampu bekerja secara profesional karena berkaitan ketidaksesuaian dengan jenjang pendidikan pegawai itu sendiri, kemudian masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau mangkir kerja, pegawai yang tidak ikut apel, cara berpakaian pegawai yang tidak rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam

melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dengan demikian diperlukan budaya organisasi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja BPKAD Kota Pekanbaru secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang baik, tetapi juga bekerja secara profesional. Untuk itu dituntut pola kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat.

Menurut para ahli Hilman (2015), Suratna (2014) dan Indriani dkk (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sumarni (2011) dan Lina (2014), secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Menurut Robbins (2015), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Simanjuntak dalam Manik dan Syafrina (2018:2) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

Mulyadi (2015), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Sutrisno (2010), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Menurut Kasmir (2016), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rencana Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya Kepemimpinan, (8) Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja.

Wirawan (2014), mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai maka dikembangkan menjadi indikator kinerja, yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan Tugas, (4) Ketepatan Waktu.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Uha (2015), kepemimpinan adalah:

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.

Robbins (2015), mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan mempunyai unsur kemampuan untuk mempengaruhi orang lain

bawahan/kelompoknya untuk melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Moeheriono, 2012), sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas pekerjaan.
2. Mampu melihat masa depan organisasi.
3. Mampu mengorganisasi dan mengarahkan potensi yang dimiliki semua pihak.
4. Mampu menyeimbangkan dan mengembangkan potensi bawahannya.
5. Menghargai bawahan sesuai proporsinya.
6. Percaya diri dan luwes.
7. Mampu melakukan diplomasi.
8. Mampu mengedepankan atau mengendalikan ketegangan antar pribadi.
9. Mampu mempengaruhi orang lain.

Selanjutnya Moeheriono (2012), mengemukakan bahwa syarat sebagai seorang pemimpin, sebenarnya banyak sekali persyaratan, hal ini dikaitkan dengan tiga hal penting, yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kekuasaan, yaitu otorisasi dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.
2. Kewibawaan, yaitu keunggulan kelebihan, keutamaan sehingga pemimpin maupun mengatur orang lain dan patuh kepadanya.
3. Kemampuan, yaitu sumber daya kekuatan, kesanggupan dan kecakapan secara teknis maupun sosial, yang melebihi dari anggota biasa.

Hanggraeni (2011), mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah bagaimana kita mempengaruhi perilaku manusia. Kepemimpinan berkaitan tentang mengelola energi dengan baik, pertama dari dalam diri orang tersebut dan lalu mempengaruhi lingkungan sekitar. Jika tingkat energinya rendah, maka kepemimpinannya kemungkinan akan lemah.

Kepemimpinan (*leading*) berarti menggunakan pengaruh untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan – tujuan organisasional. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan diseluruh organisasi, dan menyuntikkan semangat untuk memperlihatkan kinerja tinggi kepada karyawan (Draft, 2010).

Budaya Organisasi

Menurut Hery (2017), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, atau mewakili persepsi bersama, yang menentukan bagaimana cara mereka bertindak dan berperilaku. Budaya memiliki aturan dan larangan yang menentukan bagaimana para anggota akan bertindak satu sama lain maupun terhadap orang lain yang ada diluar organisasi.

Uha (2013), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai – nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Secara teoritis proses terbentuknya budaya organisasi melalui beberapa teori, antara lain sebagai berikut:

1. Teori *Sociodynamic*, teori ini mendasarkan pada pengamatan secara detail mengenai kelompok pelatihan, kelompok tetapi dan kelompok kerja yang mempunyai proses interpersonal dan emosional guna membantu menjelaskan apa yang dimaksud dengan *share* terhadap pandangan yang sama dari suatu masalah dan mengembangkan *share* tersebut.
2. Teori Kepemimpinan, teori ini proses pembentukan budaya organisasi menekankan hubungan pemimpin dengan kelompok anggota organisasi dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap formasi kelompok anggota organisasi yang relevan dengan menitikberatkan pada proses pembentukan budaya organisasi.
3. Teori Pembelajaran Sosial, teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi

diciptakan oleh pemimpin dan salah satu fungsi pemimpin yang sangat menentukan adalah kreasi, manajemen dan jika perlu bisa merusak budaya.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Edgar Schein dalam Nawawi, 2013).

Menurut Robbin (2015), budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail, tingkat para pekerja diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan memperhatikan detail.
3. Orientasi hasil, tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada orang, tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen memperhitungkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi pada tim, tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan, tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas, tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Sebuah organisasi bila memiliki seorang pimpinan yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi sampai pada

tujuannya. Karena itulah kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Robbins (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Hail penelitian yang dilakukan Sumarni (2011), Hasan (2013), Lina (2014) dan Djuremi, dkk (2016) terdapat secara parsial variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan serangkaian pengetahuan sosial yang dimiliki organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai – nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Menurut Hery (2017), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, atau mewakili persepsi bersama, yang menentukan bagaimana cara mereka bertindak dan berperilaku. Budaya memiliki aturan dan larangan yang menentukan bagaimana para anggota akan bertindak satu sama lain maupun terhadap orang lain yang ada diluar organisasi.

Hail penelitian yang dilakukan Kuswanto (2012), Pratama (2012), Arianty (2014), bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Khasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan dan Keahlian, (2) Pengetahuan, (3) Rencana Kerja, (4) Kepribadian, (5) Motivasi Kerja, (6) Kepemimpinan, (7) Gaya Kepemimpinan, (8) Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja. Kesimpulannya, kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat diukur dalam periode tertentu sesuai dengan tugas dan peranannya dalam organisasi.

Hasil penelitian Sumarni (2011), Kuswanto (2012), Lina (2014), Suranta (2014) dan Hilman (2015), kepemimpinan terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

METODE

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Syafrina (2018:9) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, Nunally dalam Syafrina (2018:9).

Uji Regresi Linear Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono dalam Manik (2016:237): $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Dwi Priyatno dalam Manik (2016:237) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data
- k = Jumlah variabel independen

Uji T

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji – t (Sugiyono dalam Manik, 2017:261)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

- R² = Determinasi
- SSR = Keragaman regresi
- SST = Keragaman Total

Koefisien Determinasi

Uji Determinasi (R²) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi (R²) adalah sebagai berikut: (Anwar Sanusi dalam Manik, 2017:261)

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner. Kuisisioner tersebut mencerminkan konstruksi sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan/pernyataan. Jika nilai *alpha* > 0.60, maka disebut *reliable*. Pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 1: Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Nilai | Keterangan |
|-----|-------------------------------------|-------|------------|
| 1. | Kinerja (Y) | 0,822 | Reliabel |
| 2. | Kepemimpinan (X ₁) | 0,894 | Reliabel |
| 3. | Budaya Organisasi (X ₂) | 0,886 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan Spss 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,822 (> 0,6), kepemimpinan (X₁) sebesar 0,894 (> 0,6), dan budaya organisasi

(X₂) sebesar 0,886 (> 0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,6.

Hasil Regresi Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X₁, X₂, X₃,dst). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- a = Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Berganda
- e = Error
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Budaya Organisasi

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulas (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0.

Tabel 2: Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.319 | 4.328 | | .305 | .762 |
| | Kepemimpinan | .206 | .050 | .433 | 4.103 | .000 |
| | Budaya Organisasi | .300 | .061 | .517 | 4.896 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,319+0,206X_1+0,300X_2+e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai $a = 1,319$, menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0, maka variabel kinerja (Y) masih ada sebesar 1,319 satuan.
2. Nilai $b_1 = 0,206$, menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 20,6%.
3. Nilai $b_2 = 0,300$, menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30%.

Uji secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri – sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengambilan kinerja sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak
- b. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_a diterima

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan diperoleh hasil $n - k = 44 - 2 = 42$, $\alpha = 5\%$ (0,025), maka dapat diperoleh dari t_{tabel} sebesar (2,01808). Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (4,103) $>$ t_{tabel} (2,01808) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada BPKAD Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (4,896) $>$ t_{tabel} (2,01808) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada BPKAD Kota Pekanbaru.

Uji secara Simultan (Uji F)

Pengujian f_{hitung} , untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak secara simultan dilakukan dengan uji f statistik pada $\alpha = 0.05$ (5%). Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau signifikan ($sig < \alpha = 0.05$) maka H_0 : diterima dan H_a ditolak. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau signifikan ($sig < \alpha = 0.05$) maka H_0 : ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3: Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 502.837 | 2 | 251.419 | 69.841 | .000 ^b |
| | Residual | 147.594 | 41 | 3.600 | | |
| | Total | 650.432 | 43 | | | |

^a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan
^b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Dari tabel diatas diketahui f_{hitung} sebesar 69,841 dengan signifikansi 0,000. Diketahui f_{table} dengan persamaan $n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$ dapat diperoleh dari f_{tabel} statistik sebesar (3,23). Dengan demikian diketahui f_{hitung} (69,841) $>$ f_{tabel} (3,23) dengan Sig. (0,000) $<$ 0,05. Artinya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Pekanbaru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada

tabel berikut:

Tabel 4 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .879 ^a | .773 | .762 | 1.89733 |

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,762 atau 76,2% ini berarti variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan pembahasan sebagai berikut: kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPKAD Kota Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Karena setiap variabel yang ada dalam kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Pekanbaru.
2. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja BPKAD Kota Pekanbaru adalah faktor budaya organisasi (X_2), hal ini bisa dilihat dari hasil uji regresi linear berganda dimana diperoleh nilai b_2 sebesar = 0,300. Dan jauh dibandingkan dari variabel kepemimpinan (X_1) dimana diperoleh nilai b_1 sebesar = 0,206.
3. Berdasarkan dari tabel uji F bahwa kedua variabel bebas tersebut sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan nilai F_{hitung} 69,841 > F_{tabel} 3,23 dengan Sig 0,000 < 0,05. Artinya kepemimpinan dan budaya organisasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kota Pekanbaru.

4. Berdasarkan hasil dari uji T, variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (4,103) > t_{tabel} (2,01954) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada BPKAD Kota Pekanbaru. Dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (4,896) > t_{tabel} (2,01954) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) memiliki signifikan terhadap kinerja (Y) pada BPKAD Kota Pekanbaru.
5. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,762 atau 76,2% yang berarti kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kota Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 14, Nomor 02.

Djuremi, dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal of Management. Volume 2, Nomor 2.

Daft. Richard L. 2010. *New Era Of Management*. Salemba Empat. Jakarta.

Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

- Hasan, Zuhri Oktaviani. 2013. ***Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo***. Skripsi. Prodi Manajemen.
- Hasibuan, H. Melayu S.P. 2016. ***Manajemen Sumber daya Manusia***. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hery. 2017. ***Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen***. Cetakan I. Gava Media Anggota IKAPI DIY. Yogyakarta.
- Hilman. 2015. ***Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan***. Jurnal Ilmiah (Integritas). Volume 1, Nomor 2.
- Indriyani, Etty dan Waluyo, Hari. 2012. ***Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening***. Jurnal. Surakarta: STIE-AUB.
- Kasmir. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)***. Cetakan I. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuswanto, Iggi Agusta Prasetya. 2012. ***Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka***. Skripsi. Majalengka.
- Lina, Dewi. 2014. ***Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating*** Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Volume 14, Nomor 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2016. ***Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank***. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu***. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina. ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau***. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 15. No. 1, Maret 2018: 1-6
- Moehariono. 2012. ***Pengukuran Kinerja "Berbasis Kompetensi"***. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. ***Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan***. Alfabeta. Bandung.
- Nawawi, H. Zaidan. 2013. ***Manajemen Pemerintahan***. Cetakan Ke-1. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 tentang ***Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2008*** tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan Dan Tugas Pokok Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.
- Pratama, Yoga. 2012. ***Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor***. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Depok.
- Robbins, Stephen P. 2015. ***Perilaku Organisasi***. Cetakan Ketiga. Salemba Empat. Jakarta
- Sumarni, Dede. 2011. ***Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)***. Skripsi, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

- Suratna. 2014. ***Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu.*** Skripsi, Fakultas Ekonomi, FE Universitas Wiralodra Indramayu. Volume VI, Nomor 12. Jawa Barat.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. ***Budaya Organisasi.*** Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Syafrina, Nova. 2017. ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.*** Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2015. ***Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja “Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi”.*** Cetakan Kedua. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wirawan. 2014. ***Kepemimpinan “Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian”.*** PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.