

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung

David Ahmad Yani, S.Pd., M.M
david.ahmadyani@gmail.com
Aan Andriyani (15010002)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.

Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian *Explanatory*. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 20 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R^2) sebesar 44,6%. Terdapat pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 53,3%.

Kata kunci: Kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut, yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan. Selain itu kinerja pegawai yang baik terlihat dari hasil menyelesaikan pekerjaan, kinerja juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Kinerja pada dasarnya mencakup kebutuhan, taat, kesetiaan, hormat pada aturan atau norma yang berlaku.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada pegawai. Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di organisasi. (Hasibuan: 2009)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Dalam perspektif budaya, keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya adalah jika budaya diperkenalkan pada level instansi maka akan lebih jelas terlihat bagaimana budaya dikreasi, ditanamkan dan dikembangkan bahkan dirubah oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Naderi dan Jadidi (2014), juga membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan dari hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya memberitahu pegawai apa yang menjadi aturan, norma dan nilai-nilai dalam organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut.

Dalam rangka pelaksanaan fungsi manajemen dan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi tentunya di perlukan pemimpin yang efektif dan dapat menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antara pegawai itu sendiri. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Faktor lain yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah pegawai. Antara pemimpin dan pegawai tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan.

Budaya organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif.

Dari hasil pengamatan, penulis menemukan bahwa Kepala Kantor Pejabat Lelang Kelas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung belum termasuk pemimpin yang tegas, penuh toleransi dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, karena pimpinan lebih mengedepankan sifat memaklumi.

Terlampau sibuknya pimpinan dalam menangani beberapa pekerjaan sehingga menyebabkan pimpinan kurang melakukan kontrol terhadap pegawai hal ini tercermin dari sikap pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan masih ada pegawai yang bersantai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi yang belum dijunjung dan dijadikan panutan oleh pegawai, hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai yang bersantai dengan rekan kerja yang lain dan ada beberapa pegawai yang tidak berada ditempat disaat jam kerja sedang berlangsung.

Masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Kelas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung, hal ini dapat terlihat dari masih adanya kesalahan dalam penyusunan paket lelang yang akan dilaksanakan serta waktu penyampaian laporan atas pelaksanaan lelang yang kerap mundur dari waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.

Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Kelas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Kelas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.
3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Kelas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.

2. KAJIAN TEORITIK

Kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat produksi. Kepemimpinan berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas untuk memimpin organisasi.

Dengan mempelajari ilmu tentang kepemimpinan maka lahirlah teori-teori tentang kepemimpinan yaitu:

1. Teori Sifat (Thrait theory)

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat, tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri dan ada hubungan dengan fisik, psikologis, personaliti dan intelektual. Oleh karena itu para ahli berusaha untuk merinci lebih jauh kualitas seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan kemudian hasil-hasil tersebut dirumuskan kedalam sifat-sifat umum seorang pemimpin. Menurut Veithzal Rivai (2004), dalam Arifin Syamsul (2012: 42),

terdapat empat sifat umum yang mempengaruhi terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial
3. Motivasi Diri dan Dorongan Prestasi
4. Sikap-sikap Hubungan Manusia

2. Teori Perilaku (Behavior Theory)

Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dengan pengikut dan interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak pengaruh dari kepemimpinannya. Teori perilaku ini melahirkan dua orientasi perilaku pemimpin :

- Berorientasi tugas (task orientation)
Perilaku pemimpin yang mengutamakan penyelesaian tugas dan menampilkan gaya kepemimpinan otokratis.
- Berorientasi pada orang (people orientation)
Perilaku pemimpin yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.

3. Teori Situasional Kontingensi (Situational Kontingensi Theory)

Teori ini berisi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan, hal ini diterapkan oleh Fiedler dalam hubungan dengan dimensi berikut ini :

- Hubungan pemimpin dengan anggota
- Struktur tugas
- Posisi kekuasaan

Suatu situasi akan dapat menyenangkan pimpinan jika ketiga dimensi diatas mempunyai derajat yang tinggi dengan kata lain, suatu situasi akan menyenangkan jika :

- Pemimpin diterima oleh pengikutnya
- Tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengan pimpinan ditentukan secara jelas
- Penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Kepemimpinan seorang dalam prakteknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah proses dimana seorang berusaha mempergunakan pengaruhnya terhadap para bawahan (pengikutnya) dengan tujuan mempengaruhi perilaku mereka sesuai dengan keinginannya.

Menurut pendapat yang dikemukakan Siagian (2006: 37), kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengendalikan jalanya organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut tetap berada pada rel yang benar. Dari pengertian ini dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan tidak dapat digantikan dengan mesin atau sumberdaya organisasi yang bersifat material, seperti uang atau peralatan. Kepemimpinan diperlukan oleh organisasi apapun, dikarenakan setiap manusia memiliki perbedaan kemampuan. Dalam situasi demikian, maka muncul orang yang memimpin dan orang yang dipimpin. Selain itu, teori mengenai kepemimpinan merupakan perpaduan dari pengalaman dan pengkajian yang dilakukan oleh banyak orang.

Menurut pendapat siagian (2006: 10), bahwa inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinan erat kaitannya dengan hubungan antar manusia, yaitu hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pimpinan) dan hubungan kepatuhan ketaatan dari bawahan karena adanya pengaruh dari pimpinan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan dan hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Yukl (2006: 59), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang perlu dipadukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Definisi itu mencakup upaya yang tidak hanya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi sekarang, tetapi juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan di masa depan.

Dari berbagai batasan kepemimpinan tersebut para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen yang dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada.\\

Menurut Siagian (2006: 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling percaya
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhatikan perasaan para bawahan
4. Perhatian dan kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian bagi kesejahteraan bawahan
6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sutrisno (2010: 3), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

Perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki dampak dari pengaruh individu, kelompok dan struktur dalam organisasi terhadap perilaku orang-orang yang terlibat di dalamnya yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Tampubolon (2004: 178), budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawainya dapat berprestasi dan mampu

menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Pada umumnya, di dalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama (core value), adalah budaya yang dominan dari seluruh budaya yang dimiliki pegawai, yang diserap dari mayoritas anggota organisasi. Nilai utama merupakan nilai-nilai yang pertama atau dominan yang diterima di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (personality) yang ada di dalam suatu organisasi.

Bagian budaya ini dapat dikembangkan menjadi suatu budaya organisasi yang lebih besar, sebagai antisipasi dari gambaran tentang permasalahan umum, situasi, dan pengalaman yang dihadapi anggota-anggotanya. Budaya organisasi merupakan hal penting bagi organisasi karena kemampuannya mempengaruhi prestasi kerja. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya pegawai.

Pengertian lain mengenai budaya organisasi adalah merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005: 79).

Wirawan (2005: 55), mengemukakan Indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian Upah Minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya organisasi mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah organisasi menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan Produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi/ instansi menghadapi krisis yang serius.

Menurut Hasibuan (2003: 105), kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi instansi yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh instansi dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan instansi dimasa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2009: 9), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 224), mengemukakan bahwa " Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), Kinerja pegawai dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah isu, problem, atau permasalahan yang dibahas, dikaji, diteliti dalam riset sosial. Dari definisi tersebut, kita langsung bisa menangkap bahwa objek penelitian memiliki cakupan luas sejauh masih berhubungan dengan topik penelitian. Yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.

Menurut Arikunto (2006), apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 22 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah 20 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk ke dalam responden dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung..

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan pengawasan dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung.. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandar Lampung bertempat di alamat JL. HJ. Haniah No.3 Cut Mutia Rt/Rw.021/01 Kel. Gulak Galik, Kec. Teluk Betung Utara, Bandar Lampung, Lampung 35214

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.734	4.297		5.291	.000
	Kepemimp	.519	.098	.668	5.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,311. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 5,311 > t_{tabel} 1,740 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung . Jadi variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.430	3.69318

a. Predictors: (Constant), Kepemimp

Koefisien determinasi $0,446 \times 100\% = 44,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 44,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.444	5.675		3.778	.001
	Bud_Organis	.569	.134	.582	4.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4,237. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 4,237 > t_{tabel} 1,740, sehingga dapat disimpulkan

bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung

Tabel 4 Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.320	4.03505

a. Predictors: (Constant), Bud_Organis

Koefisien Determinasi (KD) = $0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Tabel 4 Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	459.456	2	229.728	19.398	.000 ^b
1 Residual	402.653	16	11.843		
Total	862.108	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimp, Bud_Organis

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas

Tabel 5 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.505	3.44133

a. Predictors: (Constant), Bud_Organis, Kepemimp

Koefisien Determinasi (KD) = $0,533 \times 100\% = 53,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.456	5.185		2.788	.000
	Kepemimp	.391	.104	.504	3.757	.001
	Bud_Organis	.329	.131	.337	2.512	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 14,456 + 0,391X_1 + 0,329X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,391 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu point, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,391$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,329$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kepemimpinan pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,668 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai adalah 44,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sebesar 5,727 dan t_{hitung} 5,311 > t_{tabel} 1,740. Persamaan regresi antara Kepemimpinan dan Kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 22,734 + 0,519X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 0,519 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 44,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung adalah sebesar 0,582, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,699). Besarnya Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja

pegawai sebesar 4,237 dan $t_{hitung} 4,237 > t_{tabel} 1,740$. Persamaan regresi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung adalah $Y = 21,444 + 0,569X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 0,569 point. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33,9%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari besarnya Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 53,3%. Hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 53,3%.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 44,6%. Hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,311, dan hasil $t_{hitung} 5,311 > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti dari Besarnya koefisien determinasi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 33,9%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,237 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 53,3%. Hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,634$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pejabat Lelang Klas II Reza Berawi Kota Bandar Lampung sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menindak tegas pegawai yang melanggar peraturan kantor.
2. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang datang terlambat melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan kantor
3. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai serta melakukan controlling terhadap pekerjaan pegawai juga memotivasi mereka agar bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul H. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Prestasi Kerja Pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. "*Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 5*". Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujutnaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Suandy, Erly. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugandha, Danu. 2006. *Kepemimpinan antar Personal Tinjauan Psikologi*. Kanisius: Yogyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Penerbit. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*". Jakarta. Bumi Aksara
- Umar, Husein, 2005. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2005. *Manajemen Organisasi*. Edisi pertama, Jakarta : Salemba Empat.

Yukl, Gary, 2006, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.