

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT**



Disusun Oleh:

TRI ROESTANDI RUMAPU

11170245

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Study Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S1)



Disusun Oleh:

Tri Roestandi Rumapu

11170245

FAKULTAS BISNISPROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Roestandi Rumapu
NIM : 11170245
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 25 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Tri Roestandi Rumapu)
NIM.11170245

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

TRI ROESTANDI RUMAPU

11170245

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 25 Oktober 2021

Nama Dosen

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 4 November

2021 Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 22 Juli 2021

Tanda Tangan,



Tri Roestandi Rumapu

HALAMAN MOTTO

"Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan-pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu. Pada waktu kamu dicobai Ia akan memberikan kepadamu jalan ke luar, sehingga kamu dapat menanggungnya."

(Korintus 10:13)

"Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow. The important thing is not to stop questioning."

(Albert Einstein)

"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever."

(Mahatma Gandhi)

"Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha."

(B.J. Habibie)

"Dalam tiap jerih payah ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan kekurangan saja."

(Amsal 14:23)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus
2. Bapak dan Mama saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya
3. Kakak dan adik saya yang sudah membantu saya
4. Almamater Universitas Kristen Duta Wacana fakultas Bisnis prodi Manajemen
5. Kepada Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen pembimbing yang membantu saya dalam mengerjakan skripsi.
6. Pacar saya Maharani Putri Pertiwi yang selalu menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat saya Fariz, Pricil, Esta, Yusup, Gaby, Sulas dan Eny yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Kepada semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT.”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, pengarahan, dan bimbingan dalam memberikan masukan - masukan kepada penulis, akan sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan berkat melimpah pada hidup saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Dra. Agustini Dyah Respati MBA., selaku dosen pembimbing yang telah membantu memberikan arahan dan membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini;
3. Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang telah membantu dalam memberikan informasi dan data yang saya perlukan
4. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada saya dan juga kepada pacar, sahabat dan teman-teman semua yang telah membantu;

Selaku penulis, saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah penulis sebutkan tadi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Saya mengharapkan agar skripsi ini dapat membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 22 Juli 2021



Tri Roestandi Rumapu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Batasan Masalah	7

BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi MSDM	9
2.2 Budaya Organisasi	10
2.2.1. Definisi Budaya Organisasi	10
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	12
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi	14
2.3 Gaya Kepemimpinan	15
2.3.1. Definisi Gaya Kepemimpinan	15
2.3.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	16
2.4 Kinerja	18
2.4.1. Definisi Kinerja	18
2.4.2. Faktor – Faktor Kinerja	19
2.4.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	21
2.5 Penelitian terdahulu	23
2.6 Kerangka Penelitian/Desain Penelitian.....	29
2.7 Hipotesis	30
BAB III	33

METODE PENELITIAN	33
3.1 Sumber Data	33
3.2 Cara Pengumpulan Data	33
3.3 Populasi.....	34
3.4 Uji Instrumen Data.....	35
3.4.1. Uji Validitas.....	35
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.5 Definisi Operasional Penelitian	36
3.6 Alat Analisis Data	40
3.7 Uji Hipotesis	40
3.7.1. Uji Statistik t.....	40
3.7.2. Uji Statistik F.....	41
Bab IV	42
Hasil dan Pembahasan	42
4.1 Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat	42
4.2 Struktur Organisasi	44
4.3 Visi Misi	44
4.4 Deskripsi Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.....	45
4.5 Hasil Uji Instrumen.....	50
4.5.1 Uji Validitas.....	50

4.5.2	Uji Reliabilitas.....	51
4.6	Deskripsi Profil Responden	52
4.7	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.8	Hasil Uji t.....	55
4.9	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)	57
4.10	Koefisien Determinasi (R ²)	58
4.11	Pembahasan Hasil	59
BAB V	62
PENUTUP	62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran	62
Daftar Pustaka	64
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Likert	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 4.1 Uji Validitas	50
Tabel 4.2 Uji Realibilitas.....	52
Tabel 4.3 Profil Responden	53
Tabel 4.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji T	56
Tabel 4.6 Uji Koefisien Regresi Secara Stimulan.....	57
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi.....	58

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	29
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	44

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2: Data Responden.....	72
Lampiran 2: Data Tabulasi.....	73
Lampiran 3: Uji Validitas.....	81
Lampiran 3: Uji Realibilitas	84
Lampiran 4: Hasil Analisis Deskriptif.....	85
Lampiran 4: Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
Lampiran 5: Hasil Uji T.....	86
Lampiran 5: Hasil Uji F.....	86
Lampiran 6: Uji Koefisien Determinasi.....	87
Lampiran 7: Tabel r.....	88
Lampiran 8: Tabel f.....	89
Lampiran 9: Nilai t.....	90
Lampiran 10: Kartu Konsultasi Skripsi.....	91
Lampiran 11: Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	93
Lampiran 12: Formulir Revisi Judul Skripsi.....	94
Lampiran 13: Formulir Halaman Persetujuan.....	95

ABSTRAK

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA BARAT**

Tri Roestandi Rumapu

11170245

Masa pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi ataupun perusahaan. Salah satu lembaga pemerintah yang terkena dampak dari pandemi ini, yaitu Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat atau dapat disingkat DISHUB. Terjadinya WFH dan pergantian pemimpin membuat kinerja dari para pegawai DISHUB menjadi kurang maksimal. Kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi dihasilkan dari nilai yang diyakini bersama, sehingga organisasi tersebut memiliki identitas dari budaya organisasi tersebut dan membantu pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya organisasi dan kinerja yang baik tidak terlepas dari adanya cara dan gaya kepemimpinan yang mumpuni dari instansinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat serta mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan menggunakan sampel dari populasi sebanyak 34 responden Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS *versi 25*. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji R^2 , dan Uji F.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
LEADERSHIP STYLE PERCEPTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
TRANSPORTATION OFFICE IN WEST PAPUA PROVINCE**

Tri Roestandi Rumapu

11170245

The Covid-19 pandemic has had a very influential impact on an agency or company. One of the government agencies affected by this pandemic is the West Papua Provincial Transportation Service or DISHUB for short. The occurrence of WFH and the change of leaders made the performance of DISHUB employees less than optimal. Performance can be influenced by organizational culture and leadership style. Organizational culture is generated from values that are believed to be shared, so that the organization has an identity from the organizational culture and helps employees in carrying out and completing their work.

Organizational culture and good performance cannot be separated from the existence of a qualified leadership style and way of the institution. The purpose of this study was to examine the influence of Organizational Culture and Leadership Style on the Performance of the Transportation Service Employees of West Papua Province and to determine the influence of the leadership style on the performance of the employees of the West Papua Province Transportation Service. Data collection method used is a questionnaire with a sample from a population of 34 respondent data that were processed using SPSS analysis tool *version 25*.

The analysis this data includes the Validity, reliability testing, Regression Analysis, t Test, Test R^2 and F test. The results of this study found that the organizational culture variable had no effect on employee performance, while the leadership style variable had a significant effect on employee performance. Then the results of the coefficient of determination test show that organizational culture and leadership style together affect employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi apalagi di tengah masa pandemi Covid-19.

Masa pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat berpengaruh terhadap sebuah perusahaan ataupun bisnis. Menurut Sihalo (2020) dampak negatif yang sangat besar sudah dapat dilihat dari sisi industri di Indonesia. Per 7 April 2020, Kemenaker mencatat sudah ada 1,4 juta lebih pekerja di seluruh Indonesia yang terkena dampak langsung wabah covid-19 atau corona. Berbagai sektor industri termasuk juga pemerintah terkena dampak dari pandemi seperti gaji terancam dipotong, kekurangan pasokan bahan baku, permintaan produk, kekurangan tenaga kerja, ketidakjelasan usaha dan pemasukan (Ezizwita, 2021).

Salah satu lembaga pemerintah yang terkena dampak dari pandemi ini, yaitu Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat atau dapat disingkat DISHUB. Dampak yang diterima akibat efek pandemi yang terjadi ini, yaitu para pegawai harus dikerumahkan dan bekerja dari rumah atau istilah saat ini yaitu Work From Home (WFH), tugas dan kegiatan yang dijalankan menjadi kurang maksimal karena berlakunya WFH dan mengakibatkan kinerja para pegawai jadi tidak maksimal. Dengan berlakunya WFH, membuat beberapa perubahan budaya organisasi di

kantor DISHUB yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu pergantian pemimpin juga terjadi pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat, yang mana dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Terjadinya WFH dan pergantian pemimpin membuat kinerja dari para pegawai DISHUB menjadi kurang maksimal, untuk itu dilakukan penelitian ini agar dapat membantu memecahkan masalah mengenai kinerja pegawai.

Kinerja individu merupakan hasil dari kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas, kualitas, ketelitian, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas.

Selain itu kinerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mana dapat dijadikan pedoman dalam melakukan suatu pekerjaan. Fungsi dari budaya organisasi sebagai penghubung antara seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, dan dipercayai bagi seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut oleh setiap pegawai dalam organisasi tersebut untuk membedakan dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Budaya organisasi dihasilkan dari nilai yang diyakini bersama, sehingga organisasi tersebut memiliki identitas dari budaya organisasi tersebut. Nilai yang diyakini bersama serta identitas perusahaan inilah yang akan membantu pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya, sebab apabila budaya yang dianut oleh pegawai serta pemimpinnya memiliki nilai yang benar dan sama, maka hal ini dapat menimbulkan keakraban dan kenyamanan antara sesama pegawai

dan kepada pemimpinnya, yang pada akhirnya menciptakan kinerja yang baik dan maksimal.

Budaya organisasi dan kinerja yang baik tidak terlepas dari adanya cara dan gaya kepemimpinan yang mumpuni dari instansinya. Peran pemimpin dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan dan budaya organisasinya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk bisa mempengaruhi perilaku maupun sikap serta pemikiran dari pegawainya yang pada akhirnya membuat pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Pada sikap kepemimpinannya, pemimpin harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi, seperti kemampuan untuk berperilaku etis, adil, menginspirasi pegawai, serta mampu mengarahkan pegawainya untuk dapat bekerja dengan baik. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan dengan cara menyatukan setiap pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pegawainya dan bukan dengan memaksa pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang baik di suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan terdahulu dari (Ikhsan, 2016), menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Trang, 2013) dan (Wales, Mandey & Wenas) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian dari (Mustikaningsih & Handayani, 2014)

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tapi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa keberhasilan dari setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, tetapi dalam meningkatkan kinerja setiap individu atau pegawai, ada beberapa faktor yang harus di butuhkan antara lain yaitu, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada di kantor dinas tersebut.

Alasan peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu, pertama, budaya organisasi merupakan suatu sistem yang di terapkan dikantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang memiliki kegunaan sebagai pedoman pegawai dalam berperilaku di organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, akan tetapi beberapa dari pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat masih belum menerapkan dengan baik dan benar.

Kedua Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan harus mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pegawainya. Peran pimpinan dalam organisasi sangat dominan karena harus memiliki kemampuan berinteraksi dengan pegawainya. Pemimpin dapat mendorong para pagawainya dalam menerapkan budaya organisasi maupun dalam bekerja, untuk itu pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang

benar agar dapat mendorong para pegawainya dalam berorganisasi tanpa memaksa pegawai.

Oleh karena itu penelitian ini akan menguji budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Hasil dari penelitian yang dilakukan akan terlihat bahwa seberapa penting budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dishub dari teori yang sudah diuraikan diatas.: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian dibentuk dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat?
2. Apakah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menguji Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi serta dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi acuan bagi penelitian untuk mengembangkan teori – teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Instansi/Lembaga

Manfaat penelitian ini bagi lembaga/instansi diharapkan untuk dapat memberikan masukan atau saran serta berguna dalam menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian akan dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat yang terletak di Jl. Brigjen Marinir (Purn) Abraham O. Ataruri, Arfai Manokwari, Papua Barat khususnya pada bidang LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan).

2. Budaya Organisasi yang diteliti mengacu pada pendapat yang diungkapkan oleh Gibson (1988) berpendapat bahwa budaya organisasi akan menentukan batasan perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat.
3. Kepemimpinan yang akan diteliti yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Indrayanto, Jhon, Kandy, & Noermijati, (2013) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi pengikut untuk berpartisipasi, berkomitmen dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi, mendorong pengikut menjadi inovatif dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah organisasi, serta mendukung pengikut memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui bimbingan dan pengawasan.
4. Kinerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang diberikan oleh Mangkunegara, (2009) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pehubungan Provinsi Papua Barat.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada Dinas Pehubungan Provinsi Papua Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profil responden dengan pegawai perempuan sebesar 61,8%, dan laki-laki hanya sebesar 38,2%. Sebagian besar para responden berusia 20-30 tahun, dengan mayoritas tingkat pendidikan Sarjana sebesar 44,1%, dan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 85,3%.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat atau dapat dikatakan bahwa hipotesis yang pertama ditolak secara statistik.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat” atau dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima secara statistik.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Instansi

Diperoleh dari hasil yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja, maka perlu adanya evaluasi bagi penyampaian budaya organisasi dan mempertegas penerapan untuk para pegawainya. Peneliti menyarankan untuk dapat mempertahankan gaya kepemimpinannya, sehingga

pegawainya bisa merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja.

5.2.2 Bagi Peneliti Berikutnya

Mengingat hasil R yang diperoleh masih 32,9%, maka peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lainnya selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

©UKDW

Daftar Pustaka

- Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. edited by Humaidi. and Mirnawati. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. Cetakan pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Djokosantoso, M. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. edited by Muslichah Erma. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, A, and Hidayat, R. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L, John M Ivancevich, James H, and Donnel. 1982. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Terjemahan Erlangga.
- Ikhsan, Anwar. 2016. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2(1):17–34. doi: 10.22441/jimb.v2i1.3688.
- Ikhsan, Muhammad. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai

Penuh.”

Indrayanto, John, Kandy, and Noermijati. 2013. “A case study of transformational leadership and para – police performance in Indonesia.” *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*. Vol. 37.

Ivancevich Robert Konopaske, and Michael Matteson. 2008. *Organizational Behaviour and Management*. Edition 8. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Kartono. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kreitner Robert and Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mustikaningsih, Yunita Sari, and Rini Handayani. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN* 29(1):44–55.

Nel Arianty. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS* 14(02):144–50.

Riduawan, and Sunarto H. 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.

- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robertus Gita S.P., and Ahyar Yuniawan. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan).” *Diponegoro Journal Of Management* 5(3):1–12.
- Rompas, Goverd Adler Clinton, Bernhard Tewal, and Lucky Dotulong. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6(4). doi: 10.35794/emba.v6i4.20919.
- Septyan, Faris Bayu, Mochammad Al Musadieq, and Mochammad Djudi Mukzam. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53(1):81–88.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syukur, Abdul, Edy Supriyono, and Yohana Kus Suparwati. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal.” *Jurnal Masigma* VII(2):90–99.
- Tintami, Lila, M. .. Dr. Ari Pradhanawati, and M. S. Dr. Hari Susanto N. 2012. “Pengaruh

- Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus.” *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC* 1–8.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal EMBA* 1(30):208–216.
- Wahyuni, Evi. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).” *JURNAL NOMINAL* IV:96–110.
- Wales, Gabriela V, Silvya L. Mandey, and Rudy S. Wenas. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(3):4435–44. doi: 10.35794/emba.v5i3.18645.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yukl Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi 5. Jakarta: PT. Indeks.