
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KOTA BOGOR

¹⁾Nur Alfiah, ²⁾Asti Andayani

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia

Email: nuralfiah2699@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara

Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia

Email: asti.andayani@dewantara.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational climate on employee performance partially or simultaneously at the National Land Agency of Bogor City. To find out the most dominant variables and how much is the determination of leadership style and organizational climate on employee performance. The population in this study amounted to 49 employees consisting of all civil servants (PNS) of the Bogor City National Land Agency. Sampling using saturated samples. Data was obtained by distributing questionnaires to 38 respondents. Methods of data collection using surveys and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that 1) leadership style partially significant effect on employee performance. 2) Organizational climate has a significant partial effect on employee performance. 3) Leadership style and organizational climate have a significant simultaneous effect on employee performance. 4) The leadership style variable is the variable with the most dominant influence on the performance of Civil Servants (PNS) in the National Land Agency of Bogor City, seen from the results obtained at 0.676. 5) The amount of determination found that leadership style and organizational climate have an influence of 0.904 or 90.4%.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Climate, Employee Performance, Civil Servants (PNS), Bogor City National Land Agency.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan dan seberapa besaran determinasi gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 49 pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 38 responden. Metode pengumpulan data menggunakan survey dan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. 4) Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dilihat dari hasil yang diperoleh sebesar 0,676. 5) Besaran determinasi yang ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,904 atau 90,4%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang terstruktur dengan baik tentu lahir dari manajemen pengelolaan yang baik, sehingga aspek pengelolaan sistem organisasi menjadi hal yang penting diperhatikan. Dalam suatu organisasi manusia sebagai sumber daya yang penting dalam menggerakkan jalannya organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Komponen terpenting didalam suatu organisasi tidak hanya pemimpin tetapi pegawai juga merupakan salah satu komponen yang penting dalam organisasi karena keikutsertanya dalam kegiatan organisasi akan membuat organisasi tersebut menjadi hidup dan berkembang. sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan.

Menurut Tampubolon dalam Regina (2010:12), Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Menurut Keith Davis dalam Ety Susanty (2012:231), Iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia didalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bogor merupakan organisasi publik yang menjalankan fungsi pelayanan dibidang pertanahan yang diberikan kepada masyarakat/badan hukum pengguna layanan.

Kurangnya disiplin pegawai juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor. Sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai

secara tidak langsung. Faktor Iklim organisasi juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya, iklim kerja yang tercipta dirasakan kurang kondusif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari hubungan antara pimpinan dengan rekan kerja kurang berjalan optimal dan ada beberapa pegawai yang sering melaksanakan dinas diluar sehingga membuat keterlambatan dalam melayani masyarakat. Hal ini menyebabkan penumpukan pekerjaan yang harus segera diselesaikan dalam mengurus sertifikat tanah dan lain sebagainya.

Latar belakang diatas menunjukkan adanya permasalahan dalam organisasi pemerintahan tersebut termasuk para pegawainya selain dari kepemimpinan dan iklim organisasinya. Sehingga penulis berasumsi hal ini berdampak pada kualitas kinerja dari pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor itu sendiri. Melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang baik dan iklim organisasi yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan/instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara simultan?

4. Faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara parsial.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor secara simultan.
4. Untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.
5. Untuk mengetahui besaran pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Ernawati (2018:15), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi

sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Selanjutnya dikatakan Nawawi, SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Pasolong (2013:37), gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Kartini Kartono dalam Windya N (2018:100), indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

2.1.3 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Keith Davis dalam Etty Susanty (2012:231), Iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia didalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Ada 6 (enam) dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam Griffith Rachel, (2015:34-35), yaitu:

1. Struktur
2. Standar
3. Tanggung jawab
4. Pengakuan
5. Dukungan
6. Komitmen

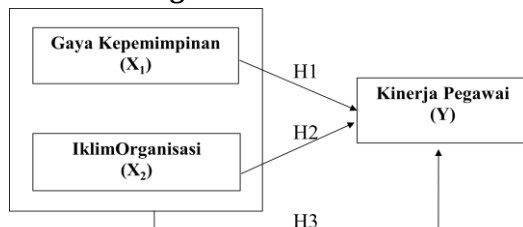
2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut mangkumanegara (2012:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diharapkan dan diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2012:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan kinerja
2. Prestasi Kerja
3. Kedisiplinan
4. Kreatifitas
5. Kerjasama
6. Kecakapan
7. Tanggung jawab

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian sebagai berikut:

$H_0 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

$H_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

$H_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

$H_3 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram dalam Sujarweni Wiratna (2015:39) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Latifah Sarifatul (2016:33) Kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori yaitu: Variabel Bebas (X) Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Pasolong (2013:37). Iklim Organisasi (X_2) adalah Iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya (Owens dalam Etty Susanty (2012:231)). Variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel

independen. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya (Mangkumanegara (2012:9)).

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor di Jl. Ahmad Yani No.4, Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161.

Waktu penelitian ini dilakukan selama 5 (lima) bulan terhitung mulai dari bulan Agustus 2019 hingga Desember 2020.

3.4 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian atau suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna, 2015:80). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor yang berjumlah 49 pegawai yang terdiri dari pimpinan 11 orang dan staff 38 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Wiratna, 2015:81). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 38 pegawai PNS dan 11 pimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010:401). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1. Survei

Survei merupakan teknik pengumpulan data yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti langsung terhadap objek penelitiannya.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut akan valid.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode Alpha diukur berdasarkan skala *alphacronbach* 0 sampai 1.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa

uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila distribusi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013:160)

3.6.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.6.5 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Iklim Organisasi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Iklim Organisasi

ϵ = Standar Error

3.6.7 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari α 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.8 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).

3.6.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo AE, 2012:135).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid. Berdasarkan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) dinyatakan valid. Berdasarkan

perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,928	Sangat Reliabel
2.	Iklim Organisasi	0,855	Sangat Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,906	Sangat Reliabel

Sumber : data di olah di SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,928 , iklim organisasi sebesar 0,857 dan kinerja pegawai sebesar 0,906 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini sangat reliabel karena nilai tersebut berada di atas nilai *Cronbach Alpha* ($>0,80$).

4.3 Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.71725994
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.059
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer yang di olah di SPSS (2019)

Pada tabel di atas uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnoov*, diperoleh hasil output *asympt.sig.* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

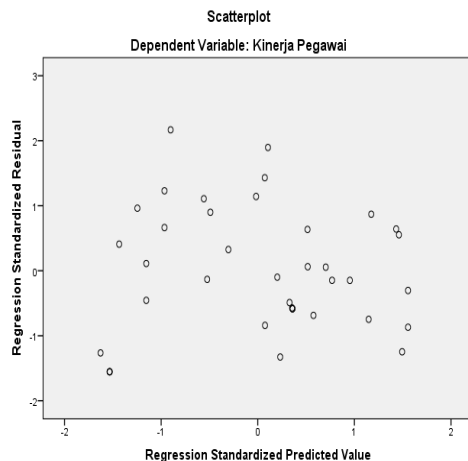
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error					
1 (Constant)	7.877	2.401			3.281	.002	
Gaya Kepemimpinan	.512	.061	.676	.8402	.000	.401	2.496
Iklim Organisasi	.345	.084	.329	4.091	.000	.401	2.496

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data di olah di SPSS (2019)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF semua variabel independen $< 10,00$ yang ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,401 dan iklim organisasi sebesar 0,401. Serta nilai VIF untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,496 dan iklim organisasi sebesar 2,496. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji multikolinieritas.

4.5 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Dari gambar di atas, dapat dilihat pada scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.877	2.401		3.281	.002
Gaya Kepemimpinan	.512	.061	.676	8.402	.000
Iklim Organisasi	.345	.084	.329	4.091	.000

Sumber : data di olah di SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan pada tabel 4. persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

$$Y = 7,877 + 0,512X_1 + 0,345X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 7,877 menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y). Jika variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 7,877.
- koefisien regresi sebesar 0,512 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor sebesar 0,512 dengan asumsi besarnya variabel independen lainnya adalah tetap.
- Koefisien regresi sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor sebesar 0,345 dengan asumsi besarnya variabel independen lainnya adalah tetap.

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.877	2.401		3.281	.002
Gaya Kepemimpinan	.512	.061	.676	8.402	.000
Iklim Organisasi	.345	.084	.329	4.091	.000

Sumber : data primer yang di olah di SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 3. diatas didapatkan hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 38 - 3 = 35$ adalah 1,689. Nilai t_{hitung} sebesar 8,402 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,689. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (8,402 > 1,689) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin baik gaya kepemimpinan

mengarahkan dan memimpin instansi maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} sebesar 4,091 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,091 > 1,689$) maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1093.651	2	546.825	175.405	.000 ^b
Residual	109.112	35	3.117		
Total	1202.763	37			

Sumber : data primer yang di olah di SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} 175,405 > F_{tabel} 3,27 dengan demikian H_3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dan iklim organisasi yang dimiliki menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan instansi (Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor).

4.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.904	1.76564

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer yang di olah di SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,904 atau 90,4%. Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 90,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Sedangkan 0,096 atau 9,6% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dilihat dari hasil yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,402 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,688. Hal ini memiliki implikasi berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka dapat semakin tinggi pula pada kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota

Bogor dilihat dari hasil yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,091 dimana nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,688. Hal ini memiliki implikasi berarti semakin baik iklim organisasi, maka dapat semakin baik pula pada kinerja pegawai.

3. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dilihat dari hasil yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 175,405 dimana nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,27. Hal ini memiliki implikasi berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan iklim organisasi maka dapat semakin baik pula pada kinerja pegawai.
4. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dilihat dari hasil yang diperoleh sebesar 0,512.
5. Hasil *Adjusted R square* ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0,904 atau 90,4%. Hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dalam kategori tinggi dan sisanya sebesar 0,096 atau 9,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

5.2 Saran

1. Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor harus memberikan berbagai macam pelatihan dan pengembangan kepada para pimpinan mengenai kepemimpinan, keterampilan dan lain sebagainya. Sehingga, melalui pelatihan tersebut dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik

lagi. Selain itu, Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor juga memerlukan pegawai yang berkompeten sehingga akan menguntungkan perusahaan/instansi itu sendiri.

2. Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan serta menciptakan iklim organisasi yang lebih baik. Iklim organisasi yang kondusif, akan membuat pegawai akan lebih termotivasi sehingga mereka mampu memiliki komitmen yang efektif.
3. Pada variabel kinerja, yang perlu diperhatikan yaitu kehadiran dan keterlambatan ditempat kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan sehingga harus diprioritaskan, diharapkan Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dapat mempertahankan hal tersebut karena hasil yang didapat sudah cukup baik. Sedangkan, pada hasil yang kurang baik seperti pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu belum maksimal. Untuk itu harus menjaga situasi kantor yang kondusif karena sangat mempengaruhi kedisiplinan pada pegawai. Selain itu, mengadakan pelatihan dan seminar motivasi agar pegawai termotivasi. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bonaventura, Yulievianti. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*.

- Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Camila, Okky. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Sentosa*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ernawati. 2018. *Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grifit, Rachel. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Keb Hana Indonesia Reigonal 2*. Bogor: Universitas Pakuan
- Latifah Sarifatul. 2016. *Pengaruh Kualitas Layanan Internet Banking Terhadap Loyalitas Nasabah di Bank Syariah Mandiri*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Miftah, Thoha. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Monika. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi sebagai Intervening Variable*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nurhidayati, Septiani. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepegawaian Kementrian Agama RI*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nurlia, Rohma. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Rivai Veithzal dan Dedy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanty, Etty. 2012. *Iklim Organisasi Manfaatnya Bagi Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wibowo Edy Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Windya, Nuralita. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo*. Magelang: Universitas Tidar.
- Yulievianti Bonaventura. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.