PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

ABDUL RAHMAN

NIM: 17612158

SEKOLAH TINGGI EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melangkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

ABDUL RAHMAN

NIM: 17612158

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Oleh:

NAMA: ABDUL RAHMAN
NIM :17612158

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

Satriadi S,AP, M.Sc
NIDN 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua

M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M
NIDN 1008108302/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, ST.,M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TANJUNGPINANG

Yang dipersiapkan dan disusun Oleh:

NAMA : ABDUL RAHMAN
NIM : 17612158

Telah Dipertahankan Didalam Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sembilan belas Tahun Dua Ribu Dua Puluh dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Satriadi S,AP, M.Sc.
NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris

Dr. Ahmad Yani, M.Kes.,M.M.
NIDN.1018096701 / Lektor

Anggota,

Tubel Agusven. S.T., M.M.
NIDN.1017087601 / Lektor

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama	: ABDUL RAHMAN
NIM	: 17612158
Tahun Angkatan	: 2017
Indeks Prestasi Komulatif	: 2,91
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 Desember 2022

Penyusun

ABDUL RAHMAN

NIM: 17612158

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْـــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Ya allah, waktu yang sudah kujalani sebagai jalan hidup, yang sudah menjadi takdirku , sedih ,Bahagia, dan juga bertemu dengan orang-orang yang memberiku pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapanmu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku, segala puji bagimu ya Allah….
Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Ayah dan ibu Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk ayah dan ibu yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang diberikan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selembar kata cinta dan persembahan ini begitubanyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah ayah dan ibu berikan kepada saya.

Sahabat-Sahabat Pejuang Skripsi

Untuk sahabat-sahabat sekalian, tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini.

HALAMAN MOTTO

“Tidak ada kata terlambat untuk mulai menciptakan kehidupan yang kamu inginkan.”

(ABDUL RAHMAN)

“jika Hidup perjalanan, Maka kumpulkan Bekal sebanyak-banyak nya untuk berjalanmu Dan pastikan itu berguna”

(ABDUL RAHMAN)

"The only failure is not to try"

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidyah-Nya yang senantiasa dilimpahakan kepada penulis, sehingga bisa menyelasaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Tanjungpinang"** sebagai syarat untuk menyelesaiakan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Ekonomika Jurusan Manajemen STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.AK.,CA. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak.,CA Selaku Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,AK.,M.Si,CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M., Selaku ketua program Studi S1 Manajemen.

6. Bapak Satriadi, S,AP, M.Sc., Selaku Pembimbing 1 yang telah turut membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
7. Bapak M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M , Selaku Pembimbing II yang telah turut bersedia membimbing memberikan motivasi dan saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
9. Ucapan terima kasih untuk Kepala Dinas dan Jajaran Staff Dinas Kependudukan Kota Tanjung Pinang yang telah bersedia menjadi obyek penelitian ini dan turut bersedia memberikan informasi dan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini
10. Ucapan Terimakasih Kepada Kedua Orang Tua yang selalu mendoakan dan mendukung dalam perjalanan hidup selama ini.
11. Ucapan terima kasih Kembali untuk teman-teman dan yang sudah memberikan motivasi dan semangat

Mudah-mudahan apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini penulis harapkan dari pembaca.

Tanjungpinang, 22 Desember 2021

ABDUL RAHMAN
NIM:17612158

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN
HALAMAN PERNYATAAN
HALAMAN PERSEMBAHAN
HALAMAN MOTO
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ABSTRAK xix
***ABSTRACT* ..... xx**

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1.Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kegunaan Penelitian 8
1.5 Kegunaan Praktis 8
1.6 Sistematika Penulisan 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Manajemen 11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 13
2.1.3 Kinerja Pegawai 17
2.1.4 Budaya Organisasi 20
2.1.5 Gaya Kepemimpinan Transaksional 24

2.2 Kerangka Pemikirian 27
2.3 Hipotesis 27
2.4 Penelitian Terdahulu 29

BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Jenis Penelitian 32
3.2 Teknik penentuan Populasi dan Sampel 32
3.3 Sumber Data 34
3.4 Teknik Pengumpulan Data 36
3.5 Definisi Operasional Variabel 37
3.6 Metode Analisis Data 39
3.6.1.Uji Kualitas Data 39
3.6.1.1 Uji Validitas 39
3.6.1.2 Uji Reliabilitas 39
3.7 Uji Asumsi Klasik 40
3.7.1 Uji Normalitas 40
3.7.2 Uji Multikolinearitas 40
3.7.3 Uji Heteroskesdasrisitas 41
3.8 Uji Regresi Linier Berganda 41
3.9 Uji Hipotesis 42
3.9.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-T) 42
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) 42
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R2) 43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN 44
4.1 Deskripsi Tempat Penelitian. 44
4.1.1 Gambaran umum Dinas Kependudukan Kota Tanjung Pinang 44
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang 44
4.1.3 Setruktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang 46

4.2 Gambaran Umum Responden 48
4.2.1 Berdasarkan Jenis kelamin 48
4.2.2 Berdasarkan Pendidikan Terakhir 48
4.2.3 Berdasarkan Lama Bekerja 49
4.2.4 Berdasarkan Usia 49
4.3 Diskripsi variabel 50
4.3.1 Variabel Budaya Organisasi 50
4.3.2 variabel Gaya kepemimpinan Transaskional 53
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai 56
4.4 Analisis Data 59
4.4.1 Uji Validitas 59
4.4.2 Uji Reliabilitas 61
4.5 Uji Asumsi Klasik 62
4.5.1 Uji Normalitas 62
4.5.2 Uji Multikonieritas 64
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas 65
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 66
4.7 Pengujian Hipotesis 68
4.7.1 Uji T (Uji Parsial) 68
4.7.2 Uji F 69
4.7.3 Uji Determinasi 70
4.8 Pembahasan 71
4.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang 72
4.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang 73
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang 74

BAB V PENUTUP 75

5.1 Kesimpulan 75
5.2 Saran..... 76
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURRICULUME VITAE

DAFTAR TABEL

No Judul Tabel Halaman

Tabel 1.1 Capaian Pegawai Dalam Pelayanan…….7
Tabel 3.1 Susunan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang……36
Tabel3.2 Skala Likret…….38
Tabel3.3 Definisi Opersional Variabel……..40
Tabel4.1 Jumlah responden Menurut Jenis kelamin……..51
Tabel 4.2 Jumlah responden Menurut Pendidikan Terakhir……5
Tabel4.3 Jumlah Responden Menurut Lama Bekerja……52
Tabel4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Usia…….52
Tabel4.5 Variabel Budaya Organisasi……53
Tabel4.6Variabel gaya kepemimpinan transaksional……56
Tabel4.7 Variabel Kinerja pegawai……59
Tabel4.8 Pengujian Validitas Variabel Penelitian…….62
Tabel4.9 Hasil Pengujian Reabilitas……..64
Tabel4.10 Hasil pengujian Normalitas Konlmogorov-Simirnov……...66
Tabel4.11 Hasil Pengujian Multikonieritas……67
Tabel4.12Hasil Pengujian Liner Berganda……70
Tabel4.13 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)…….72
Tabel4.14 Hasil Pengujian Uji F……74
Tabel4.15Hasil pengujian Koefisien Determasi……75

DAFTAR GAMBAR

No Judul Gambar Halaman

Gambar2.1 Kerangka Pemikiran……....30

Gambar 4.1 Sturktur Organiasi Dinas Kependudukan dan Pencatatn Sipil Kota Tanjung Pinang 63

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas Histogram.....65

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas P-Plot.....66

Gambar4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas…….....66

DAFTAR LAMPIRAN

No Judul Lampiran

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabel Responden

Lampiran 3: Hasil Pengujian SPSS

Lampiran 4: Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran 5: Persentase Plagiat

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup (Curiculum Vitae)

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANJUNGPINANG

Abdul Rahman, 17612158, Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang/ abdulrahman020597@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksioanal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tanjung Pinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitati Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 54 orang responden dengan menggunakan teknik *Purposif sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan Y = 6,793 + 0,311 $_{X1}$ + 0,478 $_{x2}$ dan nilai R^{2} = 0,714 atau 71,4%.

Hasil Uji T pada variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} 2,546 > t_{tabel} dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil Uji T pada variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} dan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang dengan nilai beta 0,478. Kinerja pegawai dengan dengan kontribusi *Adjusted R Square* sebesar 71,4% yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan sisa 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional

Dosen Pembimbing 1 : Satriadi, S,AP, M.Sc.
Dosen Pembimbing 2 : M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICES TANJUNG PINANG

Abdul Rahman, 17612158, Management, STIE Tanjungpinang Development/
abdulrahman020597@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and transactional leadership style on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Tanjung Pinang City. The method used in this research is quantitative method. This research uses a sample of 54 respondents using purposive sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the T test, F test and the coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS software version 23. The results of this study showed Y = 6.793 + 0.311 X1 + 0.478 x2 and the value of R2 = 0.714 or 71.4%.

The results of the T test on the organizational culture variable (X1) on employee performance (Y) obtained t count 2.546 > t table and has a significant value of 0.014 which is smaller than 0.05. The results of the T test on the transactional leadership style variable (X2) on employee performance (Y) obtained t count 3.755 > t table and has a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05.

The results showed that the transactional leadership style variable had the most dominant influence on the employee performance variable (Y) at the Department of Population and Civil Registration of Tanjungpinang City with a beta value of 0.478. Employee performance with Adjusted R Square contribution of 71.4% which is influenced by organizational culture and transactional leadership style, while the remaining 28.6% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: organizational culture and transactional leadership style

Supervising professors 1 : Satriadi, S,AP, M.Sc.
Supervising professors 2 : M. Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya manusia merupakan. Pada zaman sekarang ini sudah tidak asing lagi yang namanya persaingan instansi. Instansi secara umum ada instansi swasta maupun intansi pemerintah. Setiap instansi memiliki sasaran yang hendak didapatkan dalam perusahaan atau instansi masing-masing. Untuk mencapai sasaran perusahaan tersebut memiliki trik atau cara tersendiri untuk mencapainya, tergantung bagaimana proses dan cara strategi direncanakan untuk mencapainya, asal tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Pada zaman sekarang ini sudah tidak asing lagi yang namanya persaingan instansi. Instansi secara umum ada instansi swasta maupun intansi pemerintah. Setiap instansi memiliki sasaran yang hendak didapatkan dalam perusahaan atau instansi masing-masing. Untuk mencapai sasaran perusahaan tersebut memiliki trik atau cara tersendiri untuk mencapainya, tergantung bagaimana proses dan cara strategi direncanakan untuk mencapainya, asal tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Secara umum data dapat diartikan sebagai kumpulan informasi diperoleh dari suatu pengamatan atau angka, lambang untuk memperhitungakan suatu keadaan

atau persoalan. Data juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu objek, sedangakan kependudukan atau dimografi adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan manusia. Secara khusus UU No.24 tahun 2013 pasal 1 ayat 9 menyebutkan bahwa data perseorangan dan data agregat yang terstruktur sebagai hasil dari pendaftran penduduk sipil.

Administrasi Kependudukan merupakan rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Ruang lingkup Administrasi kependudukan ialah kegiatan penataan dan penertiban dalam berbagai dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, kegiatan penataan dan penerbitan dalam menggali dokumen dan data kependudukan melalui pencatatan sipil. Administrasi kependudukan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang diselenggarakan dan menjadi tanggung jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil).

Pemerintah membentuk organisasi untuk melakukan pencatatan penduduk dengan membentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil disetiap kota termasuk di Tanjungpinang. Pada kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, kompensasi, penghargaan, namun tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Disdukcapil kota Tanjungpinang adalah pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil seperti kepemilikn dokumen Kartu Keluarga, el-KTP, Akta Kelahiran, Akta Perkawinan dan Akta Kematian, Kepemilikan Indentitas Anak (KIA) Tercapainya satu tujuan lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya yang bisa dinilai langsung oleh berbagai pihak dari capaian hasil kerja yang dicapainya dalam pelayanan publik. Berikut adalah capaian kinerja pegawai Disdukcapil dalam Pelayanan administrasi Kependudukan Pencatatan Sipil di Kota Tanjungpinang.

Tabel 1.1
Capaian Dalam Pelayanan Tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya Kepemilikan Dokumen Kependudukan dan pencatatan sipil sesuai ketentuan perundang-undangan yang belaku.	Persentase kepemilikan KTP elektronik	80 %	98,47%
	Persentase cakupan kepemilikan Kartu Identitas Anak (KIA)	55 %	25.58%
	Persentase kepemilikan Kartu Keluarga (KK)	100 %	100%
	Persentase cakupan kepemilikan akte kelahiran	85 %	88.49%
	Persentase cakupan penerbitan akte kematian	77 %	81.88%
	Persentase kesesuaian administrasi kependudukan dengan database kependudukan	86.5 %	96.57%

Sumber: LKIP Disdukpil Tanjungpinang Tahun 2019

Dari tabel di atas bisa terlihat bahwa capaian kinerja pegawai dalam indikator kinerja suadah mencapai dari target sasaran kerja. Namun, pada kenyataan kinerja pegawai Disdukcapil Tanjungpinang masih mendapatkan keluhan dari masyarakat sebagai pengguna jasa publik. Seperti banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu, kurang menjiwai dan kemampuan memahami pekerjaan, ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, keluar pada jam kerja, sehingga membuat kinerja kurang maksimal dalam melayani masyarakat yang datang untuk proses pemberkasan dokumen (Denny Sutejo,2020). Contohnya dalam pembuatan KTP Elektronik masih berbelitnya syarat pembuatan dan dalam proses pembuatannya dengan alasan terbatas belangko KTP-El dan pemeliharaan alat-alat perekaman dan pencetakan KTP El. Serta pesentase pembuatan kartu indentitas anak (KIA) pada tahun 2019 mecapai 25,58% sedangkan target tercapai 55%, maka target pencapaian masih kurang baik. (Sumber LKIP Disdukpil Tanjungpianng tahun 2019). Maka Perlu pemebenahan dalam menyelsaikan masalah dalam organisasi di Disdukcapil dengan persyaratan-persayaratan kinerja untuk mencapai standar kerja yang ada dengan peraturan pemerintah kota Tanjung Pinang Nomor 9 Tahun 2011. Sehingga masayarakat tidak lagi menjadi korban dalam peraktik pelaksanaan penyelenggaran pelayanan publik.

Kualitas kinerja sumber daya manusia juga sangat erat kaitannya dengan bagaimana suatu organisasi meningkatkan budaya organisasi. Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Anwar Ikhsan, 2016) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta,Maret 2016. Budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang telah memahami nilai-nila dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organsasi. Nilai dan keyakinan tesebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu masing-masing yang baik menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik pula.

Kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan transaksional yang baik adalah Gaya kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Yang dapat membawa perubahan lebih baik pada instansi yang dipimpin. Kepemimpinan transaksonal yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan (Jufrizen & Lubis, 2020).

Gaya kepemimpinan transaksional yang efektif dibutuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan. Selain gaya kepemimpinan yang dapat menentukan tujuan organisasi hal lain yang sangat penting yang patut diperhatikan aspek-aspek kenyamanan yang membuat karyawan bertahan akan kondisi kerja dalam perusahaan yaitu kinerja pegawai.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Sutrisno (Andayani & Tirtayasa, 2019) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan peneltian mengenai **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang".**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah pokok ini perlu dijabarkan dalam jumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Tanjungpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Kota Tanjungpinang?
3. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuaan untuk mengetahui dan menganalisi:

1. Untuk mengatahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengatahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dinas kependudukan kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengatahui Pengaruh Budaya Organisasi dan kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terhadap terbagi menjadi dua yaitu:

1.5 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

   Dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam hal loyalitas pegawai terhadap instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanjungpinang.

2. Bagi Instansi

   Penelitian dapat memberikan masukan terhadap pegawai untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pegawai

   Bagi Pegawai Dinas Tanjungpinang Penelitian ini dapat memberikan masukan untuk membuat kebijakan yang mendukung meningkatkan citra dinas pegawai Tanjungpinang.

4. Bagi Pembaca

   Dapat menjadi refrensi atau wawasan dan pengatahuan bagi mahasiswa/mahasiswi STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam Menyelesaikan tugas tentang Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepimpinan pegawai di dinas Tanjung pinang menyelesaikan tugas yang berhubungan tentang Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepimpinan pegawai di dinas Tanjung pinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistemtika penulisan merukan arah uraian mengenai sususnan penelitian yang tersusun secara teratur, membagikan penulisan dalam bentuk bab sehingga memberikan kemudahan bagi para pembaca dan dapat melihat gambaran secara jelas isi dari metodologi penelitian ini, sistematika penulisan dari penelitian ini yaitu.

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang fenomena yang akan di bahas, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan ilmiah, kegunahan praktis dan sistematika penulisan penelitihan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki relevensi yang akan di pakai sebagai patokan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Dalam bab ini meliputi tinjauan pustaka yang sedang diteliti oleh penulisan yang mendasari penelitian, tinjauan teori kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang mengenai metode penelitian, jenis penelitian, jenis-jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, teknik pengolohan data, dan lokasi jadwal dari penelitian tersebut.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang gambaran umum organisasi, pembahasan masalah dimana penulis mencoba menjelaskan dan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas kependudukan Tanjungpinang.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing,Organizing, Actuating, Controling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efesie (Husaini & Fitria, 2019).

2. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah aktivitas strategis dengan menyusun hal-hal yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. *Planning* dari perspektif manajemen sendiri memiliki beberapa tahapan:

a. *Top Level Planning*, perencanaan dalam jenjang ini bersifat strategis, memberikan petunjuk umum, rumusan tujuan, pengambilan keputusan serta memberikan pentunjuk pola penyelesaian dan sifatnya menyeluruh. *top level planning* ini penekanannya pada tujuan jangka

panjang organisasi dan tentu saja menjadi tanggungjawab manajemen puncak.

b. *Middle Level Planning,* jenjang perencanaan ini sifatnya lebih administratif meliputi berbagai cara menempuh tujuan dari sebuah perencanaan dijalankan. tanggungjawab pada level ini berada pada level *mid-management* atau manajemen pada tiap divisi.

c. *Low Level Planning*, perencanaan ini memfokuskan diri dalam menghasilkan sehingga planing ini mengarah kepada aktivitas operasional. dan perencanaan ini menjadi tanggungjawab manajemen pelaksana.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Fungsi manajemen pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Dalam proses ini meliputi kegiatan:

a. Membimbing dan memberi motivasi kepada pekerja supaya bisa bekerja secara efektif dan efisien

b. Memberi tugas serta penjelasan secara rutin tentang pekerjaan

c. Menjelaskan semua kebijakan yang sudah ditetapkan.

4. Evaluasi (*Controlling*)

Manajemen *controlling* atau fungsi pengawasan bisa berjalan dengan efektif jika hal hal ini diperhatikan:

a. *Routing*, manajer harus bisa menetapkan cara atau jalur guna bisa mengetahui letak diaman sesuatu sering terjadi suatu kesalahan

b. *Scheduling*, manajer harus bisa menetapkan dengan tegas kapan semestinya pengawasan itu dijalankan. terkadang pengawasan yang dijadwal tidak efisien dalam menemukan suatu kesalahan, dan sebaliknya yang dilakukan secara mendadak terkadang malah lebih berguna.

c. *Dispatching*, manajemen dalam hal ini akan melakukan penyampaian terkait evaluasi kinerja kepada unit delegasi. pihak manajer akan menyampaikan kesalahan dan solusi perbaikan.

d. *Follow Up*, yaitu proses tindak lanjut dan penyampaian informasi. Masalah yang disampaikan dan didiskusikan selanjutnya ditindak-lanjut sebagai upaya memperbaiki kesalahan kinerja. (Husaini & Fitria, 2019).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Lijen Poltak Sinambela, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi demi mencapai yang telah ditentukan. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya

yang ada pada individu. MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Fungsi MSDM

Manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, siyoginya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM yakni:

a. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawaki dengan sebuah perencanaan. Perencanaan daiartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

b. *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organiasi.

c. Pengembangan sumber daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual. Pelatihan dirancang untuk memberipeserta belajar dengan pengengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan masa mendatang.

d. Kompensensi dan benefit

Sistem Kompensasi yang bijak memberi pegawai reward memadai dan berkeadilan *(equitable)* bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.

e. Keamanan dan kesehatan

Kesehatan menunjukkan pada kebebasan pegawai dari sakit fisik dan emosional, karena pegawai yang bekerja dalam lingkukangan aman dan sehat yang lebih mungkian untuk produktif dan menghasilakan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.

f. *Personnel Research*

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak. (Lijen Poltak Sinambela, 2016)

1. Tujuan MSDM

Adapun tujuan Manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusian Organisasional.

b. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
c. Tujuan Sosial Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
d. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi. (Maulana, 2017)

4. Faktor yang mempengaruhi MSDM

Faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Faktor internal

Faktor yang mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang terkendalikan baik pimpinan maupun organiasai yang bersangkutan.

b. Faktor Ekternal

Organisasi ini berada dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruhi lingkungan luar yakni faktor ekternal kebijakan pemerintah, social budaya dan perkembangan teknologi.

2.1.3 Kinerja Pegawai1.

1.Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Menurut Mangkunegara (Magister *et al.*, 2017) “Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara lngsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (Santoso & Sugiyono, 2017).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Hasibuan menjelaskan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada pegawai tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertent. Kinerja menurut Dessler dalam (Santoso & Sugiyono, 2017) adalah merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Robbins dan Judge dalam (Sagita *et al*: 2018) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut Mondy & Mondy dalam (Rahmawati & Gilang: 2017) menyatakan bahwa kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi kuantitas pekerjaan (Quantity of Work), kualitas pekerjaan (*Quality of Work*), kemandirian (*Dependability*), inisiatif *(Initiative*), adaptabilitas (*Adaptability)* dan kerjasama (*Cooperation*). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan

oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Teori Bangun mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesai. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (Evawati Khumaedi, 2016), mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya" karna diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetentukan baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan kepada seorang karyawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor antara lain:

1. Efektifitas dan Efesiansi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Jatilaksono & Indartono (2015), indikator mengenai kinerja pegawai yaitu: "Kuantitas kerja, yaitu standar yang dilakukan dengan cara

membandingkan antara Indikator besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan yang dimiliki sebenarnya".

a. Kualitas kerja yaitu standar yang lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja.
b. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan yang diberikan dari perusahaan.
c. Efektifitas yaitu sejauh mana karyawan mampu bekerja untuk dapat memberikan konstribusi yang lebih optimal bagi perusahaan.
d. Kerjasama yaitu hubungan antara seluruh karyawan dengan pimpinan didalam sebuah perusahaan. Karena keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses belajar adaptasi terhadap permasalahan eksternal dan integrasi permasalahan internal. Organisasi memiliki kultur melalui proses belajar, pewarisan asil adaptasi dan pembuktian terhadap nilai yang dianut atau diistilakanole Schein dengan consireered valid yaitu nilai yang terbukti manfaatnya (Adinata, 2015) .

Budaya organisasi adalah cara berpikir atau tradisi yang dianut oleh semua anggota perusahaan dan anggota baru harus mempelajari atau paling tidak menerimanya agar mereka dapat diterima sebagai bagian dari organisasi. Umumnya budaya organisasi dibawa atau diciptakan oleh pendiri atau lapisan

masyarakat paling atas yang mendirikan atau merintis perusahaan tersebut. Strategi yang diterapkan oleh orang orang tersebut, lalu diguna- kan sebagai petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam pelaksanaan tugas. Organisasi yang memuat keyakinan norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dan melaksanakan kinerjanya (Tintami *et al.*, 2013).

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, inspirasi, harapan dan perilaku yang diartikulasikan tepat waktu di setiap organisasi yang menonjol dan secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi fungsi dan penampilannya (Brahmannanda, 2018). Sedangkan Menurut Luthans dalam (Rivai, 2020) Budaya organisasi merupakan normanorma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organiassi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berprilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisassi adalah cara orang berprilaku dalam organisasin dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai dan pola perilaku bersama dalam organisasi

Terminologi tentang budaya organisasi (*Corporate Culture)* atau budaya perusahaan (*Company Culture)* atau budaya organisasi (*Organizational Culture)* tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat, ada beberapa deskripsi yang menjelaskan hal itu. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang

disebarluaskan di dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering dimaknakan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan perusahaan dalam pengelolaan karyawan (Bawarodi *et al*., 2017).

2. Unsur-Unsur yang Membentuk Budaya Organisasi

Adanya budaya kerja dalam organisasi karena ada unsur-unsur yang membentuknya saling berinteraksi Menurut Dharma dan Akib (2005).dalam (Ikhsan *et al*., 2016) unsur-unsur itu meliputi :

a. Lingkungan Usaha, lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
b. Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.
c. Teladan dan menyebar pada karyawannya, orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi teladan agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orangorang yang menjadi teladan.
d. Tata cara dalam organisasi, suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang harapan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.

e. Jaringan Budaya, jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.(Ikhsan *et al.*, 2016)

3. Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi

Menurut McKenna dan Beech (2004) dalam (Ikhsan *et al.,* 2016) budaya organisasimemiliki fungsi sebagai berikut :

a. Sebagai penunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.

b. Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar daripada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.

c. Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.

d. Budaya perusahaan dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.

e. Budaya perusahaan memberikan standar untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

4. Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005) dalam (Ikhsan *et al.*, 2016) Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai.

2.1.5 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas karyawan. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015:) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi karyawan dan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok karyawan didalam organisasi menuju pencapaian suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa teori-teori kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Teori Sifat, adalah teori yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik personel atau dengan kata lain mencari sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian, sosial fisik, atau intelektual yang membedakan peimpin dari bukan pemimpin.
2. Teori Mengenai Perilaku Kepemimpinan, adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku-perilaku spesifik yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.
3. Teori Kontingensi atau Situasional adalah suatu pendekatan terhadaap kepemimpinan yang mengajurkan pemimpin untuk memahami perilaku

mereka, perilaku bawahan dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu.

Menurut pendapat Robbins & Judge (2015) dalam (Septyan *et al.*, 2017) gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka untuk diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan menjelaskan peranan serta tugas yang dibutuhkan.

Kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang harus memiliki informasi jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Kepemimpinan transaksional dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik. Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harusmempertimbangkan konsep diri dan self esteemdari bawahan mereka (Pradana & Fuadati, 2016). Menurut Maulizar *et.al* (2012) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan dengan melibatkan hubunganpertukaran yang didasarkan dari kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional yakni mendasarkan diri pada prinsip transaksi atau pertukaran antara pemimpin dengan bawahan, atas dasar pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan tertentu (misalnya bonus) kepada bawahan mereka jika bawahan mampu memenuhi harapan pemimpin seperti kinerja pegawai tinggi. Kemudian disisi lain, bawahan berupaya untuk memenuhi

harapan pemimpin juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman (Maulizar *et al.*, 2012).

1. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Pradana & Fuadati (2016) menjelaskan bahwa secara umum terdapat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan transaksional, yaitu:

a. Imbalan kontingen, yaitu mengontrakan pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan antara pemimpin dan bawahan, serta menjanjikan imbalan kepada bawahan untuk kinerja yang baik.

b. Manajemen berdasar pengecualian aktif, yaitu pemimpin secara aktif merancang perangkat guna memantau penyelewengan dari standar, kesalahan, dan kerusakan yang ditunjukkan oleh karyawan yang selanjutnya akan dilakukan langkah-langkah perbaikan.

c. Manajemen berdasar pengecualian pasif, yaitu pemimpin yang secara pasif menunggu terjadinya penyelewengan, kesalahan, dan kerusakan untuk muncul terlebih dahulu kemudian baru akan mengambil langkah perbaikan.

d. Laissez Faire, yaitu pemimpin yang melepas tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan yang ada dan menghindar dalam pembuatan keputusan.

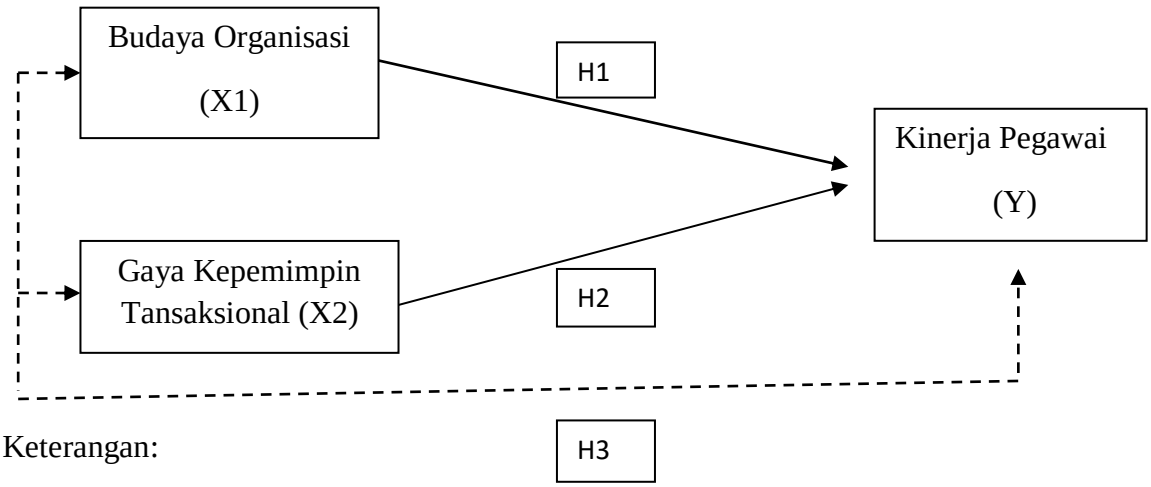
Kepemimpinan transaksional terjadi ketika satu orang mengambil inisiatif untuk mengadakan kontak dengan orang lain dengan tujuan untuk melakukan pertukaran barang atau hal-hal yang dianggap penting. Pertukaran itu bisa bersifat ekonomis, politik atau psikologis. Tiap-tiap pihak yang terlibat dalam pertukaran semacam ini menyadari sumberdaya kekuasaan dan sikap yang dimiliki pihak lain. Tiap-tiap pihak memandang pihak lain sebagai orang (*person*). Tujuan semua pihak adalah terkait satu sama lain. Setidaknya dalam kaitannya dengan tujuan

yang ada dalam proses pertukaran itu dan bisa dicapai lewat proses itu. Tapi pihak- pihak yang terlibat tidak memiliki hubungan diluar pertukaran itu. Pihak-pihak yang saling bertukar ini tidak memiliki kesamaan tujuan yang menyatukan mereka untuk waktu yang lama, sehingga setelah pertukaran selesai, mereka mengurus diri mereka sendiri-sendiri (Bawarodi *et al.*, 2017)

2.2 Kerangka Pemikirian

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh Simultan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti 2021

Kerangka pemikiran menunjukkan antara hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). variabel independen terdiri dari budaya organisasi (X1) dan Gaya kepemimpinan Transakional (X2).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pengertian dan kerangka penelitian, maka untuk mengetahui operasionalisasinya penulis menetapkan hipotesis. Hipotesis ini jawaban

sementara yang masih dibukti kebenanranya. Hipotesis sementara ini mengambarkan hubungan antra Variabel independen Kinerja Pegawai (Y) dan variable dependen Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai (Ali,2018)

   H1: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh kepemimpian transaksional terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinantransaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untukmendapatkan kepatuhan atas apa yang telahmereka lakukan. Oleh karena itu dapat disimpulkan kepemimpinan transaksional mampu membawa kinerja lebih baik pada organisasi.

   H2: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh positif terhadap kerja pegawai (Y).

3. Pengaruh budaya organiasi terhadap kinerja pegawai ketika suatu organiasi menerapkan kerja dengan budaya organiasi yang telah dibentuk. Maka kinerja pegawai sangat mungkin menjadi optimal serta dengan pengaruh kepemimpinan transaksional yang membantu menjalankan tugas dalam sebuah organiasi. Dengan cara diarahkan dan dimotivasi maka kinerja pegawai menjadi sangat baik jika dipimpin oleh pimpinan yang tepat.

H3: Diduga terdapat Pengaruh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan transakional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Penelitian Terdahulu

Jurnal Nasional

1. Menurut Penelitian (Ramdhani, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 84 orang. Menggunakan teori sugiyono yaitu sempel jenuh sehingga sampel yang digunakan sebanyak 84 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil kuat, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengah hasil sangat kuat, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan hasil sangat kuat.
2. Menurut penelitian oleh (Bawarodi *et al.*, 2017) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado. Jenis penelitian yaitu asosiatif, lokasi penelitian di PT. Federal International Finance (FIF) GROUP Manado. Waktu penelitian Oktober–Desember 2016. Sampel 67 responden, sampling jenuh, penleitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian (1) secara simultan, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) secara parsial, variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transaksional merupakan variabel tertinggi sedangkan budaya organisasi merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yaitu: PT. FIF Group cabang Manado perlu memperhatikan gaya kepemimpinan transaksional dari para manajer dan supervisor yang bisa membantu meningkatkan kinerja para karyawan dan staf yang bekerja di perusahaan ini. Selain itu PT. FIF Group cabang Manado juga perlu memperhatikan budaya organisasi perusahaan khususnya lebih menanamkan nilai-nilai budaya perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Jurnal International

1. Menurut penelitian oleh (Putra & Dewi, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode proporsional random sampling. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Pendekatan Kuadrat Terkecil (PLS). Hasil Penelitian Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja karyawan secara parsial. Kepala Sekretariat KPU Kabupaten/Kota di Bali perlu mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan motivasi yang menginspirasi bawahan

untuk bekerja lebih baik saat bekerja peningkatan motivasi akan berbanding lurus dengan peningkatan karyawan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang kuat seperti informasi pengungkapan dan partisipasi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dapat dikembangkan secara terus menerus. Ketika motivasi kerja meningkat, maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Menurut penelitian oleh (Kalsoom *et al*., 2018), dengan judul Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan Kasus FMCG Industri Pakistan. Metode penelitian ini menggunakan Metode Analisis regresi linier dengan Tes Shapiro-Wilk telah digunakan oleh para peneliti. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun kedua gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan tetapi, gaya kepemimpinan transaksional memiliki korelasi yang sangat positif dengan kinerja para karyawan. Seiring dengan korelasi Pearson. Analisis Regresi Linier juga telah digunakan untuk memprediksi kontribusi prediktor terhadap kinerja karyawan. Apalagi sudah merekomendasikan bahwa jika industri FMCG Pakistan berfokus pada Gaya Kepemimpinan Transaksional melalui pelatihan dan manual yang berbeda, maka dapat mengembangkan pemimpin tersebut dengan cara yang lebih baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh budaya organsasi dan gaya kepemimpinan transaksional tehadap kinerja pegawai. Penelitan ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (sugiyono, 2016).

3.2 Teknik penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2016) Populasi diambil dari pegawai dinas kependudukan Tanjungpinang yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel seorang peneliti bisa memberikan penilaian terhadap siapa yang sebaiknya berpartisipasi di dalam sebuah penelitian. Jumlah pegawai di Dinas Kependudukan Tanjungpinang berjumlah 55. Sementara itu peneliti hanya mengambil 54 pegawai untuk berpartisipasi dalam mengisian kouesioner yang untuk ditetapkan menjadi sampel.

Tabel 3.1

Susunan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tanjungpinang Tahun 2021

NO **1**	Jab. Struktural/ Fungsional 2	Jml 3	Pangkat/ Gol. Ruang 4	**Jml** **5**	Pendidikan Terakhir 6	Jml 7
1	Kepala Dinas	1	Pembina Utama (IV/c)	**1**	Sarjana	1
2	Sekretaris	-	-	**0**	-	-
3	kepala Bidang	4	Pembina (IV/A)	**4**	Sarjana	4
4	kepala Sub Bagian	3	Penata Tk. I (III/d) Penata (III/C	**1** **1** **1**	Sarjana SMA Sarjana Muda	1 1 1
5	kepala Seks	12	Penata Tk. I (III/d) Penata (III/c) Penata Muda (III/b)	**2** **4** **2** **3** **1**	Strata 2 Sarjana SMA Sarjana Sarjana	2 4 2 3 1
6	Staf	17	Penata (III/c) Penata Muda Tk. I (III/b) Penata Muda (III/a) Pengatur Tk. I (II/d) Pengatur (II/c) Juru (I/c)	1 1 2 7 1 2 2 1	Starata 2 Sarjana Sarjana Sarjana Sarjana Muda Sarjana Muda SMA SMP	1 3 7 1 2 2 1
7	Honorer Daerah	18		**8**	Sarjana	8
				10	SMA	10
	JUMLAH	**55**		**55**		**55**

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara meminta keterangan dari responden perusahaan yaitu karyawan perusahaan yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini (Santoso & Sugiyono, 2017). Menurut Narimawati data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukn dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Peneliti meminta persetujuan kepada calon responden untuk besedia menjadi responden.
2. Peneliti menyerahkan lembar kuesioner yang akan diisi kepada responden.
3. Peneliti menjelaskan langkah-langkah dalam pengisian kuesioner.
4. Peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner.
5. Peneliti melakukan pengecekan atas lembar kuesioner yang telah diserahkan. apakah semua sudah terisi atau belum.
6. Peneliti melakukan tabulasi data penelitian kuesioner.

Peneliti menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh gaya kepeminpinan transaksionaldan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menentukan skor pada setiap pernyataan. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono, 2016) Penelitian ini menggunakan sejumlah statement dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut. Berikut adalah tabel skala likert:

Tabel 3.2

Skala Likert

Pilih Jawaban	**Skor**
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber :(sugiyono, 2016)

Untuk pengolahan hasil kuesioner digunakan analisis rentang skala. Berikut ini rumus analisis rentang skala:

$$\text{Rs} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (sugiyono, 2016) Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses labih lanjut. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem on-line yang layak dijadikan sumber.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut (sugiyono, 2016) melalui cara kuensioner atau angket dan kepustakaan antra lain :

a. Kuensioner Atau Angket

suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu pertanyaan tertulis ke responden mengenai hal yang akan dipertanyakan sehingga responden harus menjawab sesuai daftar pertanyaan yang telah dilampirkan oleh peneliti.

b. Studi Pustaka

mengumpulkan materi dari berbagai macam sumber dari buku-buku, jurnal peneliti sebelumnya dan refrensi-resfrensi lainnya sebagai landasan teori dan pendukung dalam penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel penelitian yang dimaksud untuk memahami setiap variabel penelitian sebelum analisis, serta sumber pengukuran yang berasal dari mana. Defenisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	pernyaan	pengukur
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, inspirasi, harapan dan perilaku yang diartukulasikan tepat waktu disetiap organisasi yang menojol secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi fungsi dan penampilannya.(Brahmannanda, 2018)	1. Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di Intansi 2.pimpinan memperbolehkan menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna mencapai visi dan misi 3.saya mematuhi aturan yang ada tempat saya berker 4. Setiap pegawai diperbolehkan memberikan saran mengenai penyelsaian sebuah masalah kepada pimpinan 5. Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat 6. Setiap pegawai diperkenankan membantu pekerjaan pegawai lain 7.saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan intansi	1 2 3 4 5 6 7	Skala likert
2	Gaya Kepemimpinan Transaskional (X2)	Kepemimpinan Transaskional merupakan peimpinan yang membimbing / memotivasi pengikut mereka untuk diarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan	1.pimpinan saya memastikan bahwa saya talah berpikir secara matang sebelum bertindak. 2.setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi atau kelompok. 3. jika timbul permasalahan di	1 2 3	

		menjelaskan peranan serta tugas yang dibutuhkan. (Septyan et al., 2017)	tempat kerja atasan selalu mengajak pegawai untuk berdiskusi bersama. 4.pimpinan saya menghargai saya 5.pimpinan saya memberitahu bahwa saya akan mendapatkan tunjungan atau kenaikan jabatan apabila kami bejerja sesuai dengan ketentuan. 6.pimpinan saya mengajak saya untuk memahami bagaimana saya bekerja 7.mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah di tetapkan	4 5 6 7	Skala likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sesuai standar yang telah disepakati bersama. (Pudjihastuti & Ardhani, 2013)	1.kepala dinas memberikan dukungan yang jelas terhadap pegawai dalam pekerjahan guna membatu kelancaran kinerja. 2.saya selalu bertangung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. 3.melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan 4.saya mampu melakukan semua pekerjaan yang di berikan pimpinan dengan baik. 5. Gagasan dan ide-ide 6. Memenuhi target dalam suatu priode. 7. saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	1 2 3 4 5 6 7	Skala likert

Sumber Data: Data Olahan Penelitian, 2021

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Perhitungan uji validitas ini menggunakan program *Stastitical Package for the Social Sciences* (SPSS). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n ± 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Purnawijaya, 2019).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap peryataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan.

Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS 23,00, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2006), dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Apabila Cronbach Alpha hitung > 0,60: Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Apabila Cronbach Alpha hitung < 0,60: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelian ini dilakukan 3 uji meliputi uji normalitas, uji multikonolonieritas, dan uji hetroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika peneliti tidak berhati-hati mengamati grafik hasil pengujian. (Pane & Astuti, 2010). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa uji normalitas yaitu dengan cara melihat penyebaran data pada sumber diagonal P-P plot of regission standardized residual. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan cara melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal PP plot of regression standardized residual. Sebagian dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis diagonal maka nilai residu tersebut adalah normal

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (Purnawijaya, 2019) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi ditemukan adanya hubungan (korelasi) antra variabel bebas.Multikolorasi dapat dilihat dari korelasi anta masing-masing variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *varian inflaction factor* (VIF). Tplerance mengukur variabilitas variabel independen yang

tidak dijelaskan oleh Variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance di atas 0,1 dari nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas, artinya model regresi tersebut baik. Sedangkan jika, milai tolerance lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF di atas 10, maka terjadi masalah multikolinearitas, artinya model regrasi tersebut tidak baik.

3.7.3 Uji Heteroskesdasrisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedasitisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode pengujian yang bias digunakan antaranya *Speaman's rho,* uji *Glejser*dan melihat pola grafik plot. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihat *Speaman's rho*. Jika tingkat signifikan diatas 5% (0,05), tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika berada di bawah 5% (0,05) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel. Menurut (Sujarweni, 2014) regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Maka dari itu akan digunakan metode uji regresi linier berganda agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

X_1 = Variabel independen pertama (Variabel Budaya Organiasi)
X_2 = Variabel independen kedua (Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional)
e = Variabel *error*

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikan > 0,05 maka H0 diterima maka Ha ditolak dan H0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabeldependen. Sedangkan, jika nilai signifikan <0,05 maka H0 ditolak maka Ha direima dan H0 ditolak, maka variabel indepnden berpengaruh terhadap variabel dependen (sugiyono, 2016).

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak dan keseluruhan, untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dilakukan untuk mengetahui pengaruh tersebut secara signifikan. Pengambilan keputusan-keputusan dilakukan berdasarkan :

1. Berdasarkan nila f hitung dan f table

a. Jika nilai f hitung > nilai f tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap

variabel terikat.

b. Jika nilai f hitung < nilai f tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik

a. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H0 ditolak jika nilai f hitung < nilai f tabel atau nilai sig < 0,05 pada α = 5% Ha diterima jika nilai f hitung > nilai f tabel atau nilai sig < 0,05 pada α = 5%

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisen determasi memiliki rentang 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir memeberi semua informasi untuk memperediksi variabel dependen.

Untuk mengevaluasi model regresi yang baik menggunakan nilai adjusted R^2 hal ini di karenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabelbebas ditambahkkan ke dalam model. Tidak seperti R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

anwar ikhsan.,(2016).*analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan non dosen pada universitas mercu buana jakarta,maret 2016*

adinata, 2015. (2015). *pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjks bmt tamzis bandung*. *9*(2), 136–157.

andayani, i., & tirtayasa, s. (2019). *pengaruh kepemimpinan , budaya organisasi , dan motivasi terhadap*. *2*(1), 45–54.

bawarodi, m., tewal, b., & raintung, m. c. (2017). pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. fif group manado. *jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, *5*(2), 714–724.

brahmannanda, s. (2018). *organisasi , dan komunikasi terhadap disiplin kerja fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana (unud), bali , indonesia*. *7*(7), 3737–3766.

evawati khumaedi. (2016). pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal pt.angkasa pura ii. *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, *2*(1), 66–77.

ghozali. (2016). *aplikasi analisis multivariete*.

ghozali, i. (2016). *aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spps 23 edisi 8*. badan penerbit universitas diponogoro.

ghozali, p. d. h. i. (2016). *aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spss 23* (p. p. harto (ed.); 8th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.

husaini, h., & fitria, h. (2019). manajemen kepemimpinan pada lembaga

pendidikan islam. *jmksp (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, *4*(1), 43. https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474

ikhsan, a., ikhsan, a., mercu, u., & jakarta, b. (2016). *kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen*. *2*, 17–35.

jufrizen, j., & lubis, a. s. p. (2020). pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

kalsoom, z., ali khan, m., & sohaib zubair, s. (2018). impact of transactional leadership and transformational leadership on employee performance: a case of fmcg industry of pakistan. *industrail engineering letters*, *8*(3), 23–30. www.iiste.org

lijen poltak sinambela. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (s. g. offset (ed.); ke1 ed.).

magister, p., akuntansi, s., & sarjana, p. p. (2017). *sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (stiesia)*. *6*(september), 1–18.

maulana, m. s. r. (2017). peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi oleh. *ekp*, *13*(3), 1576–1580.

pane, j., & astuti, s. d. (2010). pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada kantor telkom divre iv di semarang). *jurnal telaah manajemen*, *6*(1), 1–19.

pudjihastuti, s. h., & ardhani, h. (2013). optimalisasi kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kota semarang. *ekobis*, *4*(2), 59–71.

purnawijaya, f. (2019). pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya. *agora*, *7*(1), 287221.

putra, g. n. s., & dewi, i. g. a. m. (2019). effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance mediated by job motivation. *international research journal of management, it and social sciences*, *6*(6), 118–127. https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.778

rahmawati, d. a., & gilang, a. (2017). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi kasus pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat). *jurnal computech & bisnis*, *11*(2), 79–86.

ramdhani, m. l. (2019). *pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bogor*. 1–14. https://doi.org/10.31219/osf.io/84pw2

rivai, a. (2020). *pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. *3*(september), 213–223.

sagita, a. a., susilo, h., & cahyo, m. (2018). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada pt astra internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang sutoyo malang). *jurnal administrasi bisnis (jab)|vol*, *57*(1).

santoso, b., & sugiyono, s. (2017). pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus di lingkungan staf logistik tni). *jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, *1*(3), 69–86.

septyan, f. b., musadieq, m. al, & mukzam, m. d. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja (studi pada karyawan cv. jade indopratama malang). *jurnal administrasi bisnis (jab)*, *53*(1), 81–88. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewfile/2185/

sugiyono. (2016). *metode penelitian manajemen* (ke 5). alfabeta.

tintami, l., pradhanawati, a., & nugraha, h. (2013). pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian skt megawon ii pt. djarum kudus. *jurnal ilmu administrasi bisnis s1 undip*, 189–196.

Lampiran 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (*CURICULUM VITAE*)

Nama	: Abdul Rahman
Tempat Tanggal Lahir	: Simbur Naik, 02 Mei 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Email	: abdulrahman020597@gmail.com
Hp	: 083184449162
Alamat	: Kp.Tirtomulyo Km 14 Kijang

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN 007 BINTAN
2. SMP : SMPN 3 BINTAN (2012-2014)
3. SMA : SMKN 4 TANJUNGPINANG (2014 – 2017)
4. Universitas : STIE Pembangunan Tanjungpinang (2017-2022)

NAMA ORANG TUA

1. Ayah : Ambok Tan
2. Ibu : Suhera