

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Sonia Septiani, Hendri Koeswara, Desna Aromatica

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

E-mail: sonyaasep1398@gmail.com, hendrikoewara@soc.unand.ac.id,

desnaaromatica@yahoo.co.id

Abstrak

Pelayanan publik merupakan segala bentuk kegiatan dalam rangka pengaturan, pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, jasa dan lainnya yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah Menguji dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara parsial. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman. Dalam penelitian ini, populasi yang peneliti pilih adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 55 orang. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman dikategorikan sebagai baik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman memiliki budaya organisasi yang baik. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman juga dikategorikan sebagai baik. Penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik peran kepemimpinan maupun budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Peran kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja pegawai.

Abstract

Public services are all forms of activities in the context of regulating, coaching, guidance, providing facilities, services and others carried out by government apparatus as an effort to meet the needs of the community in accordance with applicable laws and regulations. The purpose of this study is to test and analyze the influence of leadership roles, organizational culture, leadership and organizational culture on employee performance at the Population and Civil Registration Office

How to cite:	Sonia Septiani (2023) Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman, (8) 5, http://dx.doi.org/
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

of Padang Pariaman Regency partially. In this study, the research approach used is a quantitative approach that is descriptive. This research was conducted at the Population and Civil Registration Office of Padang Pariaman Regency. In this study, the population that the researchers selected was all employees at the Population and Civil Registration Office of Padang Pariaman Regency as many as 55 people. Based on this research, it can be concluded that the leadership role at the Population and Civil Registration Office of Padang Pariaman Regency is categorized as good. The Population and Civil Registration Office of Padang Pariaman Regency has a good organizational culture. The performance of employees at the Population and Civil Registration Office of Padang Pariaman Regency is also categorized as good. Research shows that leadership roles have a significant influence on employee performance. The results also show that organizational culture has a significant influence on employee performance. Multiple linear regression analysis shows that both leadership roles and organizational culture simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Leadership role, Organizational culture, Employee performance.*

Pendahuluan

Organisasi pelayanan publik mempunyai peranan penting untuk menyediakan kebutuhan publik yang prima. Hal ini sesuai dengan Peraturan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa pelayanan publik merupakan segala bentuk kegiatan dalam rangka pengaturan, pembinaan, bimbingan, penyediaan fasilitas, jasa dan lainnya yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Indonesia, 2009).

Organisasi pelayanan publik bukan hanya terfokus pada level pemerintah pusat, namun prioritas pelayanan publik sebenarnya pada level pemerintahan daerah. Hal ini dikarenakan, organisasi pemerintah daerah memiliki tujuan utama yaitu memenuhi kebutuhan masyarakatnya masing-masing sampai ke daerah terpencil yang tidak bisa dijangkau oleh pemerintah pusat yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Nomor, 2015).

Menurut Sarundajang dalam Taufiqurrahman, di era reformasi ini organisasi pemerintah daerah bukan hanya menjadi regulator dan fasilitator tetapi semakin dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih cepat (*faster*), lebih baik (*better*) dan lebih murah (*cheaper*) (Dwiyanto, 2018). Akan tetapi tuntutan tersebut akan sulit dilakukan mengingat kondisi pegawai instansi pemerintah pada tahun 2021 masih banyak mendapat aduan negatif dari masyarakat yang menandakan masih lemahnya kualitas aparatur pelayanan publik. Hal ini didukung oleh pernyataan Hery Susanto selaku Anggota Ombudsman RI yang dikutip dari Kontan.co.id dalam Webinar Ngopi Bareng Ombudsman pada 5/8/2021

Upaya yang dilakukan dalam mengatasi belum profesionalnya pegawai pemerintah daerah dalam memberikan layanan terhadap masyarakat yaitu dengan cara

meninjau ulang atau mengevaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan organisasi pemerintahan daerah tersebut. Sebab, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan alat atau elemen dalam merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia untuk keberlangsungan suatu organisasi. Menurut Cushway dalam Priyono, MSDM diartikan '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*' yang artinya MSDM merupakan 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya' (Priyono & Hasyim, 2023). Dimana tujuan dari suatu organisasi adalah mencapai kinerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

Banyak faktor yang mampu mememanajemen sumber daya manusia organisasi pemerintahan daerah, salah satunya yaitu mengoptimalkan peran kepemimpinan untuk memotivasi dan mempengaruhi pengembangan etika pelayanan melalui internalisasi budaya organisasi, yang diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat serta berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Windaryadi yang memberikan kesimpulan bahwa organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya peran kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan, mengarahkan pegawai, menjadi suri tauladan baik perkataan maupun perbuatan serta budaya organisasi yang mampu siap menghadapi tantangan masa depan (Windaryadi, 2018). Dimana budaya organisasi yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budayanya (Robbins, 1994).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang melakukan upaya peningkatan profesional sumber daya manusianya dengan cara, mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam mendorong pegawainya untuk menginternalisasi budaya organisasi yang dianut, yaitu budaya CERIA (Cepat, Efisien, Responsif, Inovatif dan Akuntabel) dengan harapan mampu meningkatkan kinerja pegawainya (Supriyadi, 2015).

Menurut Pasolong, kepemimpinan birokrasi yang baik dapat menjalankan peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi dan peran informasional (Pasolong, 2020). Serta internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan melalui peran kepemimpinan, diharapkan mampu menanamkan budaya organisasi yang kuat. Menurut Ndraha, budaya organisasi yang kuat (BOKU) memiliki ciri-ciri *Intensity Nilai (I)*, *Clarity Nilai (C)* dan *Extensity Nilai (E)* terhadap budaya organisasi tersebut (Bakri et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan rumusan masalah *asosiatif*. Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara parsial? (2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Padang Pariaman secara parsial? (3) Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara simultan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara parsial. (2) Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara parsial. (3) Menguji dan menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman secara simultan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Seperti; (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yaitu sebagai bahan evaluasi dan rujukan dalam pengambilan keputusan terkait upaya untuk peningkatan kinerja pegawai pelayanan administrasi kependudukan. (2) Masyarakat, yaitu sebagai bahan rujukan untuk mencari informasi terkait peran kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai. (3) Pemerintahan setempat, yaitu sebagai bahan evaluasi dan rujukan dalam pengambilan keputusan tentang upaya peningkatan kualitas pelayanan. (4) Dokumen Administrasi, yaitu sebagai bahan rujukan dalam pelayanan yang berorientasi untuk dokumen administrasi.

Banyak kajian yang relevan dengan penelitian ini, pertama seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Nisantika (2020), hasil analisis data dari penelitian ini adalah secara tidak langsung Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi. Hal ini disebabkan nilai $Z > Z$ tabel yang diperoleh sebesar $2.214 > 1.96$ dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kinerja Pegawai terhadap *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan sudah sangat baik.

Penelitian kedua dilakukan oleh Putri dan Mazni (2021), hasil membuktikan bahwa Budaya kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah diperoleh $F_{hitung} (67.223) >$ nilai $F_{tabel} (3,32)$ taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti apabila komunikasi dapat dijalankan dengan baik, dan motivasi dapat ditingkatkan dengan baik maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Bindarto (2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, hal ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman yang memotivasi dan menginspirasi melalui berbagai upaya, seperti; mengadakan kuis internal, *outbound*, pemberian *reward*, menciptakan ruang kantor yang nyaman, memilih petugas honor yang kompeten dan mampu memutuskan berbagai masalah kerja. Serta, memiliki trik-jitu keberhasilan dengan melakukan upaya internalisasi

nilai CERIA yang merupakan budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman. Paparan data tersebut, menimbulkan asumsi peneliti bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman meraih berbagai penghargaan akibat adanya peran kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang kuat dan kinerja pegawai yang baik. Sehingga, peneliti tertarik untuk lebih dalam melanjutkan penelitian ini untuk menguji asumsi peneliti tentang adanya hubungan peran kepemimpinan, budaya organisasi yang diinternalisasi terhadap kinerja pegawainya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam pengembangannya, penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini menjelaskan apa yang terjadi saat ini, didalamnya ada upaya menjelaskan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasi kondisi saat ini (Burhan et al., 2022). Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi dalam melihat kaitan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel Peran Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman dengan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) di dinas tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman karena memiliki pemimpin dengan kepemimpinan yang sangat berperan aktif dalam *manage* pegawainya dan organisasi ini memiliki budaya organisasi yang unik yaitu CERIA. Dalam penelitian ini, populasi yang peneliti pilih adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 55 orang, perhatikan tabel 1 berikut:

Tabel 1
Daftar Populasi

No.	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	PNS	19
2.	Non PNS	36
	Total	55

Sumber : Bezzeting PNS dan NON PNS Disdukcapil Kab. Padang Pariaman, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa pegawai PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman berjumlah 19 orang dan pegawai Non-ASN berjumlah 36 orang dengan total seluruhnya 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik dalam penelitian ini, total jumlah subjek atau populasi adalah 55 orang. Apabila merujuk pada pendapat Arikunto, maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruhnya atau 55 orang. Hal ini dikarenakan subjek dalam penelitian kurang dari 100 orang. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut: 1) Kuesioner, 2) Dokumentasi.

Penelitian kuantitatif membutuhkan pengujian instrumen sebelum disebarkan ke responden. Pengujian ini digunakan agar mendapatkan informasi data secara valid, reliabel dan objektif. Pengujian itu sering disebut uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data menggunakan statistik.

Berdasarkan kajian tersebut, dibangunlah kerangka hipotesis satu sebagai berikut:

H₁ : Peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai-nilai orientasi setiap orang di dalam organisasi membentuk budaya organisasi yang dirasakan pegawai mampu memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja mereka (Huseno, 2017). Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rukmawati (2016), Saputra (2020) yang memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian (Ilmaniar & Djastuti, 2018), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena apabila budaya organisasi yang dilakukan sudah baik, maka pegawai akan rajin dan bertanggungjawab dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan Dewi dan Rahman, dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan cara membudayakan nilai-nilai yang dianut kepada setiap pegawai melalui penyampaian nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan pegawai serta hendaknya dimulai dari pimpinan puncak sehingga dalamnya mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan reliabel strategis maupun operasional (Dewi & Rahman, 2019). Namun, berbeda dengan hasil penelitian Hilmawan yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena baik atau buruknya budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja (Hilmawan, 2020). Berdasarkan kajian tersebut, dibangunlah kerangka hipotesis dua sebagai berikut:

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Windaryadi, memberikan kesimpulan bahwa organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya peran kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan, mengarahkan pegawai, menjadi suri tauladan baik perkataan maupun perbuatan serta budaya organisasi yang mampu siap menghadapi tantangan masa depan (Windaryadi, 2018). Mahmudi juga berpendapat bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain; (1) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, skill, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh manajer atau team leader. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur organisasi, (5) Faktor kontekstual atau situasional, meliputi: tekanan dan

perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi. Berdasarkan kajian tersebut, dibangunlah kerangka hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Peran kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Item Variabel Penelitian

Penelitian ini menyajikan data analisis per item pertanyaan berdasarkan tanggapan responden penelitian. Dimana, hal tersebut merupakan analisis deskriptif per item atas variabel Peran Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman (*Lampiran XIII*).

1. Gambaran Tanggapan Responden terhadap Item Variabel X_1 : Peran Kepemimpinan.

Gambaran Tanggapan Responden terhadap item variabel Peran Kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan lima indikator, yaitu; Pengambilan Keputusan yang terdiri dari 6 item pertanyaan, Mempengaruhi terdiri dari 9 item pertanyaan, Memotivasi terdiri dari 2 item pertanyaan, Antar Pribadi terdiri dari 5 item pertanyaan dan Informasional terdiri dari 3 item pertanyaan dengan total seluruhnya 25 item pertanyaan yang telah diujikan menggunakan kuesioner berganda a, b, c, d, e dengan skala *Likert* 1 – 5 berdasarkan urutan ; a = 1, b = 2, c = 3, d = 4 dan e = 5.

2. Gambaran Tanggapan Responden terhadap item variabel X_2 : Budaya Organisasi

Gambaran Tanggapan Responden terhadap item variabel Budaya Organisasi (X_2) dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan tiga indikator, yaitu; *Intensity* (I) yang terdiri dari 9 item pertanyaan menjadi 8 item pertanyaan karena terdapat 1 item yang tidak valid dalam pengujian validitas, *Clarity* (C) yang terdiri dari 5 item pertanyaan, serta *Extensity* (E) yang terdiri dari 5 item pertanyaan dengan total seluruhnya 18 item pertanyaan yang telah diujikan menggunakan kuesioner berganda a, b, c, d, e dengan skala *Likert* 1 – 5 berdasarkan urutan ; a = 1, b = 2, c = 3, d = 4 dan e = 5.

3. Gambaran Tanggapan Responden terhadap item variabel Y : Kinerja Pegawai

Gambaran Tanggapan Responden terhadap item variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan tujuh indikator, yaitu; Kemampuan yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kemauan yang terdiri dari 8 item pertanyaan menjadi 7 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan tidak valid dalam uji validitas instrumen, Energi yang terdiri dari 3 item pertanyaan, Teknologi yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kompensasi yang terdiri dari 2 item pertanyaan menjadi 1 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid dalam pengujian validitas instrumen, Kejelasan Tujuan yang terdiri dari 2 item pertanyaan dan Keamanan yang terdiri dari 1 item pertanyaan dengan total seluruhnya 18 item pertanyaan yang telah diujikan menggunakan kuesioner

berganda a, b, c, d, e dengan skala *Likert* 1 – 5 berdasarkan urutan ; a = 1, b = 2, c = 3, d = 4 dan e = 5.

B. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Peran Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Analisis statistik deskriptif ketiga variabel akan dijabarkan per indikator variabel bukan per item pertanyaan. Variabel Peran Kepemimpinan (X₁) memiliki 5 (lima) indikator, yaitu; Pengambilan Keputusan, Mempengaruhi, Memotivasi, Antar Pribadi dan Informasional. Variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu; *Intensity (I)*, *Clarity (C)* dan *Extensity (E)*. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 7 (tujuh) indikator, yaitu; Kemampuan, Kemauan, Energi, Teknologi, Kompensasi, Kejelasan Tujuan dan Keamanan. Sehingga total indikator ketiga variabel tersebut berjumlah 15 (lima belas) indikator dan 61 item soal. Analisis statistik deskriptif ketiga variabel menggunakan rumus Tingkat Capaian Responden (TCR), dimana setiap frekuensi item pertanyaan masing-masing indikator variabel dijumlahkan berdasarkan jawaban pada kuesioner berganda, seperti a, b, c, d, dan e.

1. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada Variabel X₁ : Peran Kepemimpinan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

Peran Kepemimpinan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Berdasarkan jawaban kuesioner hasil penelitian yang digunakan untuk mengukur “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman”, dapat diperoleh deskripsi mengenai Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk variabel X₁ yaitu Peran Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Peran Kepemimpinan (X₁)

No.	Indikator Peran Kepemimpinan (X ₁)	Jumlah Item	Kategori Jawaban										Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kriteria Jawaban
			a		b		c		d		e				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Pengambilan Keputusan	6	0	0	2	0.3	28	4.7	137	22.8	163	27.2	4.4	87.9	Baik
2	Mempengaruhi	9	4	0.4	14	1.6	53	5.9	198	22	226	25.1	4.27	85.4	Baik
3	Memotivasi	2	1	0.5	1	0.5	8	4	44	22	56	28	4.39	87.8	Baik
4	Antar Pribadi	5	0	0	2	0.4	19	3.8	123	24.6	131	26.2	4.39	87.8	Baik
5	Informasional	3	0	0	3	1	15	5	66	22	81	27	4.36	87.3	Baik
Jumlah Total		25	5	0.9	22	3.8	123	23	568	113	657	133	21.81	436.2	
Rata-Rata Total		5	1	0.2	4	0.8	25	5	114	23	131	27	4.36	87.24	Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa Variabel Peran Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman diukur berdasarkan 5 (lima) indikator, yaitu; Pengambilan Keputusan yang terdiri dari 6 item pertanyaan, Mempengaruhi terdiri dari 9 item pertanyaan, Memotivasi terdiri dari 2 item pertanyaan, Antar Pribadi terdiri dari 5 item pertanyaan dan Informasional terdiri dari 3 item pertanyaan yang telah dinyatakan valid pada uji validitas instrumen.

2. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada Variabel X2 : Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan jawaban kuesioner hasil penelitian yang digunakan untuk mengukur “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman”, dapat diperoleh deskripsi mengenai Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk variabel X2 yaitu Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₂)

No.	Indikator Budaya Organisasi (X ₂)	Jumlah Item	Kategori Jawaban										Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kriteria Jawaban
			a		b		c		d		e				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	<i>Intensitas Nilai (I)</i>	8	5	0.6	9	1.1	52	6.5	232	29	142	17.8	4.13	82.6	Baik
2	<i>Clarity Nilai (C)</i>	5	0	0	1	0.2	52	10	128	25.6	94	18.8	4.15	83	Baik
3	<i>Extensivity Nilai (E)</i>	5	6	1.2	22	4.4	40	8	113	22.6	94	18.8	3.97	79.4	Cukup Baik
Jumlah Total		18	11	1.8	32	5.7	144	25	473	77	330	55	12.25	245	
Rata-Rata Total		6	3.7	0.6	11	1.9	48	8	158	26	110	18	4.08	81.67	Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa Variabel Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman diukur berdasarkan 3 (tiga) indikator, yaitu; *Intensity Nilai (I)* yang terdiri dari 9 item pertanyaan menjadi 8 item pertanyaan karena terdapat 1 item yang tidak valid dalam pengujian validitas, *Clarity Nilai (C)* yang terdiri dari 5 item pertanyaan, serta *Extensivity Nilai (E)* yang terdiri dari 5 item pertanyaan.

3. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada Variabel Y : Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator Kinerja Pegawai (Y)	Jumlah Item	Kategori Jawaban										Rata-Rata Skor	TCR (%)	Kriteria Jawaban
			a		b		c		d		e				
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Kemampuan	2	1	0.5	5	2.5	11	5.5	53	26.5	40	20	4.15	83	Baik
2	Kemauan	7	7	1	44	6.3	56	8	164	23.4	114	16.3	3.87	77.4	Cukup Baik
3	Energi	3	0	0	2	0.7	28	9.3	88	29.3	47	15.7	4.09	81.8	Baik
4	Teknologi	2	0	0	1	0.5	12	6	42	21	55	27.5	4.37	87.4	Baik
5	Kompensasi	1	0	0	7	7	10	10	28	28	10	10	3.75	75	Cukup Baik
6	Kejelasan Tujuan	2	0	0	4	2	20	10	52	26	34	17	4.05	81	Baik
7	Keamanan	1	0	0	1	1	9	9	28	28	17	17	4.11	82.2	Baik
Jumlah Total		18	8	1.5	64	20	146	58	455	182	317	123	28.39	567.8	
Rata-Rata Total		2.5714	1.1	0.2	9	2.9	21	8	65	26	45	18	4.06	81.11	Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman diukur berdasarkan 7 (tujuh) indikator, yaitu; Kemampuan yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kemauan yang terdiri dari 8 item pertanyaan menjadi 7 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan tidak valid dalam uji validitas instrumen, Energi yang terdiri dari 3 item pertanyaan, Teknologi yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kompensasi yang terdiri dari 2 item pertanyaan menjadi 1 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid dalam pengujian validitas instrumen, Kejelasan Tujuan yang terdiri dari 2 item pertanyaan dan Keamanan yang terdiri dari 1 item pertanyaan.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

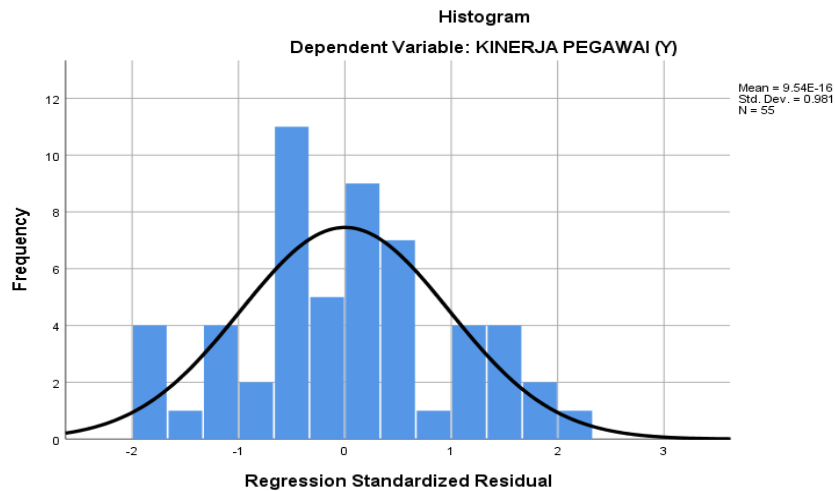
Suatu model analisis regresi akan dikatakan linear apabila telah melalui uji asumsi klasik atau uji persyaratan. Uji persyaratan dalam penelitian dilakukan untuk menentukan statistik yang akan digunakan, apabila data berdistribusi normal, maka digunakan statistik parametrik dan sebaliknya apabila data tidak normal maka digunakan statistik nonparametrik. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis berupa statistik parametrik sehingga menggunakan uji regresi berganda, uji t dan uji. Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu diuji normalitas sebaran datanya, uji linieritas pengaruh, uji multikolinieritas untuk menguji independensi anaar variabel bebas, uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel pengganggu pada waktu tertentu dan uji heteroskedastisitas ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

D. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian statistik digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Terdapat dua cara

untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini yaitu analisa grafik dan analisa statistik dengan model uji nilai signifikansi (Sig.) menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2017). Berikut diperlihatkan Diagram 5.3 histogram hasil analisis regresi uji normalitas data dalam penelitian ini:

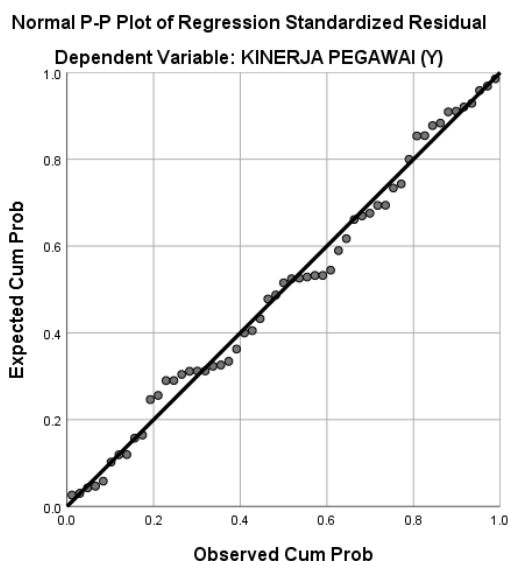
Diagram 1
Histogram Hasil Analisis Regresi Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram 1 di atas, dapat dilihat bahwa data observasi terdistribusi dengan normal dimana grafik mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, data dinyatakan normal dengan uji normalitas terpenuhi. Untuk memperkuat kualitas data yang menyatakan data berdistribusi normal, maka dapat dilengkapi dengan Grafik P-P Plot Uji Normalitas Data berikut:

Diagram 2
Grafik P-P Plot Hasil Analisis Regresi Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram 2 diatas, grafik uji normalitas data menggunakan *P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk mengikuti tahapan uji lebih lanjut. Namun, analisa grafik histogram dan *P-P Plot* masih memiliki kelemahan, terutama untuk jumlah sampel yang kecil. Untuk itu, grafik analisa dilengkapi dengan *uji signifikansi Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Perhatikan tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Normalitas Data, Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (KS)

Variabel	Sig. KS	Kriteria	Keterangan
Peran Kepemimpinan (X ₁)	0,058	> 0,05	Berdistribusi Normal
Budaya Organisasi (X ₂)	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa Variabel Peran Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,058, Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dan Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman. Sehingga, data telah memenuhi uji persyaratan normalitas data dan bisa dilakukan uji lanjutan.

E. Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model analisis yang digunakan sudah benar atau tidak. Berikut diperlihatkan tabel 5 hasil uji linearitas menggunakan *test of linearity* penelitian ini:

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas Menggunakan *Test of Linearity*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	809.883	49	16.528	1.878	.249
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	809.883	48	16.873	1.917	.241
	Within Groups		44.000	5	8.800		
Total			853.883	54			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,241. Sehingga, nilai tersebut memenuhi keputusan uji linearitas yaitu “jika sig. *deviation from linearity* (0,241) > α (0,05), maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen”. Maka, dapat dilakukan analisis data lanjutan menggunakan regresi linear berganda tiga variabel.

F. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian digunakan untuk menemukan korelasi antar variabel bebas atau independen (X) dalam model regresi (Ghozali, 2017). Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui *Tolerance value* dan *Variance Inflation Factor (VIF) value*. Berikut diperlihatkan tabel 6 hasil uji multikolinieritas menggunakan *Uji Tolerance* dan *Uji Variance Inflation Factor (VIF)* :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas Menggunakan Uji *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.970	4.716		.630	.532		
	PERAN KEPEMIMPINAN (X1)	.132	.061	.179	2.157	.036	.472	2.120
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.748	.080	.773	9.293	.000	.472	2.120

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa Variabel Peran Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,472 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*

sebesar 2,120. Pada Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,472 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2,120. Sehingga dapat dinyatakan penelitian ini memenuhi uji multikolinearitas karena kedua variabel independen (X) memiliki nilai *Tolerance* ($0,472$) $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* ($2,120$) < 10 , maka telah diputuskan bahwa tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen serta disimpulkan, hasil korelasi pada uji multikolinearitas kecil, maka model regresi yang digunakan semakin baik dan akurat.

1. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Jika terdapat korelasi, maka penelitian tersebut mempunyai masalah autokorelasi. Masalah ini muncul karena observasi yang saling berurutan dan berkaitan satu sama lain sepanjang waktu (Ghozali, 2017). Metode yang digunakan dalam pengujian autokorelasi yaitu uji *Durbin Watson (DW = d)*. Autokorelasi tidak akan terjadi (positif maupun negatif), apabila nilai *Durbin Watson (DW = d)* berkisar antara $du < d < 4-du$. Berikut diperlihatkan tabel 5.71 hasil uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson (DW = d)*:

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi Menggunakan *Durbin Watson (DW = d)*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.824	4.052	2.088

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), PERAN KEPEMIMPINAN (X1)
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa uji *Durbin Watson (DW = d)* menghasilkan nilai sebesar 2.088. Lalu, nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus perhitungan uji autokorelasi ($du < d < 4-du$) sebagai berikut:

Rumus : $du < d < 4-du$

Nilai *Durbin Watson (DW = d)* = 2.088

$dl = 1.490$, $du = 1.641$ (*Lampiran IX*)

$4-dl = 2.510$, $4-du = 2.359$

Keputusan : $du < d < 4-du = 1.641 < 2.088 < 2.359$, maka tidak terdapat autokorelasi.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian statistik digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji *Glejser*

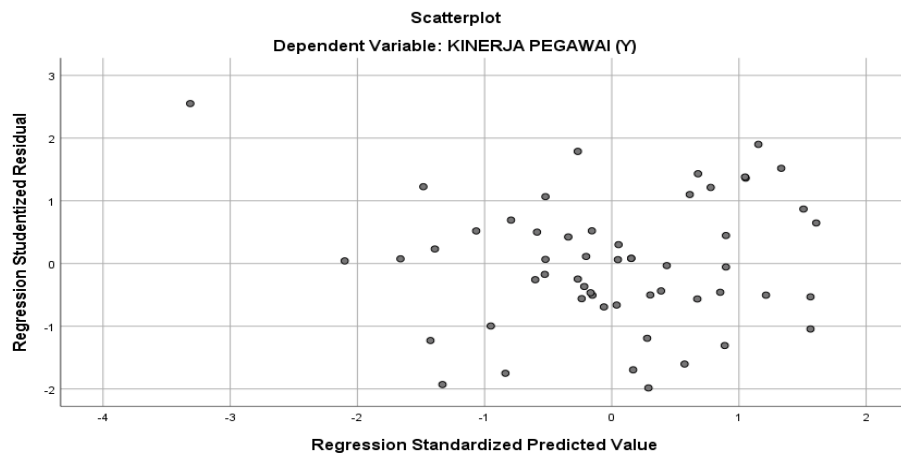
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.762	2.786		1.709	.093
	PERAN KEPEMIMPINAN (X1)	-.059	.036	-.321	-1.629	.109
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.065	.048	.267	1.357	.181

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas, terlihat bahwa Variabel Peran Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai absolut residual sebesar 0,192 dan Variabel Budaya Organisasi (X₂) memiliki nilai absolut residual sebesar 0,181. Uji Heteroskedastisitas juga dapat dianalisis menggunakan grafik *Scatter Plot* antara SRESID dan ZPRED berikut:

Diagram 3
Grafik P-P Plot Hasil Analisis Regresi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan diagram 3 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka keputusannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Analisis Statistik Inferensial Pengaruh Peran Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Pada tahap ini, analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada penelitian. Pengujian statistik inferensial digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian, yaitu Variabel Peran Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

Untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel tersebut, analisis statistik inferensial yang digunakan adalah model analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (T), Uji Simultan (F) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara ketiga variabel menggunakan model koefisien determinasi (r^2), dengan teknik *regression* menggunakan aplikasi SPSS versi 26, karena data dalam bentuk skala ordinal yaitu skala *Likert* dalam bentuk statistik parametrik.

Adapun pengujian hipotesis ini dilakukan dengan 61 item pertanyaan dalam kuesioner berganda tertutup sebagai instrumen penelitian. Indikator yang diujikan yaitu; variabel Peran Kepemimpinan (X_1) yang diuraikan berdasarkan lima indikator, yaitu; Pengambilan Keputusan yang terdiri dari 6 item pertanyaan, Mempengaruhi terdiri dari 9 item pertanyaan, Memotivasi terdiri dari 2 item pertanyaan, Antar Pribadi terdiri dari 5 item pertanyaan dan Informasional terdiri dari 3 item pertanyaan dengan total seluruhnya 25 item pertanyaan.

Sedangkan, variabel Budaya Organisasi (X_2) diuraikan berdasarkan tiga indikator, yaitu; *Intensity (I)* yang terdiri dari 9 item pertanyaan menjadi 8 item pertanyaan karena terdapat 1 item yang tidak valid dalam pengujian validitas, *Clarity (C)* yang terdiri dari 5 item pertanyaan, serta *Extensity (E)* yang terdiri dari 5 item pertanyaan dengan total seluruhnya 18 item pertanyaan.

Lalu, variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan tujuh indikator, yaitu; Kemampuan yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kemauan yang terdiri dari 8 item pertanyaan menjadi 7 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan tidak valid dalam uji validitas instrumen, Energi yang terdiri dari 3 item pertanyaan, Teknologi yang terdiri dari 2 item pertanyaan, Kompensasi yang terdiri dari 2 item pertanyaan menjadi 1 item pertanyaan karena terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid dalam pengujian validitas instrumen, Kejelasan Tujuan yang terdiri dari 1 item pertanyaan dan Keamanan yang terdiri dari 1 item pertanyaan dengan total seluruhnya 18 item pertanyaan.

H. Temuan Hasil Analisis Statistik Inferensial

> *Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi dari pada peran kepemimpinan.*

Berdasarkan hasil persamaan regresi juga memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain (peran kepemimpinan) tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

sebesar 0,748 (74,8%). Sedangkan hasil persamaan regresi peran kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa apabila peran kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain (budaya organisasi) tetap, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,132 (13,2%).

> H₁ : Peran kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa nilai Sig. T (X₁) (0.036) < Probabilitas 0,05 atau nilai t_{hitung} (2.157) (X₁) > t_{tabel} (2.007), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara peran kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

> H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh bahwa nilai Sig. T (X₂) (0.000) < Probabilitas 0,05 atau nilai t_{hitung} (9.293) (X₂) > t_{tabel} (2.007), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

> H₃ : Peran kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. F (0,000) < Probabilitas 0,05 atau nilai F_{hitung} (127,345) > F_{tabel} (23,17), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara peran kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ; (1) Peran Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman yang diteliti berdasarkan lima indikator menurut Harbani Pasolong, yaitu peran kepemimpinan birokrasi dapat dikatakan baik ketika mampu menjalankan peran pengambilan keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi dan peran informasional. (2) didapati bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai rata-rata skor sebesar 4,08 serta memperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,67% dalam kriteria jawaban kategori baik, yang diperoleh dari hasil analisis tiga indikator menurut Taliziduhu Ndraha, yaitu budaya organisasi yang kuat (BOKU) memiliki ciri-ciri *Intensity (I)* nilai, *Clarity (C)* nilai dan *Extensity (E)* nilai

terhadap budaya organisasi tersebut. (3) didapati bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman memiliki nilai rata-rata skor sebesar 4,06 serta memperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,11% dalam kriteria jawaban kategori baik berdasarkan hasil analisis dari tujuh indikator Menurut Harbani Pasolong, untuk melihat kinerja seorang pegawai dapat dilakukan dengan melihat faktor-faktor berikut yaitu; Kemampuan, Kemauan, Energi, Teknologi, Kompensasi, Kejelasan Tujuan dan Keamanan. (4) hasil analisis secara parsial menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, diperoleh bahwa nilai Sig. T (X_1) (0.036) < Probabilitas 0,05 atau nilai t_{hitung} (2.157) (X_1) > t_{tabel} (2.007), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (5) Hasil analisis secara parsial menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, diperoleh bahwa nilai Sig. T (X_2) (0.000) < Probabilitas 0,05 atau nilai t_{hitung} (9.293) (X_2) > t_{tabel} (2.007), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (6) Hasil analisis inferensial secara simultan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26, didapatkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai Sig. F (0,000) < Probabilitas 0,05 atau nilai F_{hitung} (127,345) > F_{tabel} (23,17), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BIBLIOGRAFI

- Bakri, A., Novia, K., Tangadatu, H., & Pantas, K. C. (2022). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Penerimaan Masyarakat Terhadap Vaksinasi Covid-19 Di Puskesmas Makkasau. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 5(1), 31–36. <https://doi.org/10.52774/jkfn.v5i1.93>
- Bindarto, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 41–56.
- Burhan, I., Afifah, N., & Sari, S. N. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Insan Cendekia Mandiri.
- Dewi, I. K., & Rahman, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(1), 81–91.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif dan Kolaborasi*. UGM press.
- Ghozali, I. (2017). Pendekatan Scientific Learning Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.33650/pjp.v4i1.5>
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Rekaman:*

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Padang Pariaman

Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen, 4(2), 135–146.

Huseno, T. (2017). Organization commitment and environmental uncertainty moderating budget participation on budgetary slack. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 106–115.

Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge management sebagai variabel intervening di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(3), 23–37.

Indonesia, P. R. (2009). *Undang-Undang RI No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Lembaran Negara RI Tahun 2009. Sekretariat Negara. Jakarta, 1–77.*

Mazni, A., & Putri, T. B. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 544–550.

Nisantika, Z. (2020). Peran Pemberdayaan Pada Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA*, 2(7), 1–18.

Nomor, U.-U. (2015). Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur. *Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang.*

Pasolong, H. (2020). *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta Bandung.

Priyono, M. M., & Hasyim, A. W. (2023). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Literasi Nusantara Abadi.

Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi—Edisi 3*. Jakarta: Arcan.

Rukmawati, M. (2016). *Hubungan Antara Ketersediaan Menu Makanan Dengan Kecukupan Energi dan Protein Atlet Pencak Silat dan Karate di UPT Sma Negeri Olahraga Jawa Timur*. Poltekkes Kemenkes Surabaya.

Saputra, F. E. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(1), 45–50.

Supriyadi, B. (2015). *Pengembangan Teritorial Dalam Otonomi Daerah*. CV. Indra Prahasta.

Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184.

Copyright holder:

Sonia Septiani, Hendri Koeswara, Desna Aromatica (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

