

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### 5.1 Karakteristik Responden

Responden yang diteliti oleh penulis adalah pegawai Rumah Tahanan Negara Klas I Jakarta Pusat sebanyak 78 orang dari keseluruhan pegawai Rutan Klas I Jakarta Pusat sebanyak 336 orang dibatasi menjadi 78 orang dengan menggunakan rumus Solvin karena keterbatasan waktu dan tenaga. Karakteristik responden didasarkan pada umur, jenis kelamin, pendidikan dan menurut pangkat dan golongan yang penulis dapatkan seperti berikut :

##### a. Umur Responden

Dari hasil penelitian penulis pada petugas Rumah Tahanan Klas I Jakarta Pusat dari 78 orang responden didapatkan data bahwa usia petugas rata-rata diatas 20 tahun sekitar 38 orang atau 48,7% lebih besar daripada petugas yang umurnya 30 tahun yang hanya berjumlah 7 orang atau sekitar 8,9%, jauh lebih banyak petugas yang berumur 40 keatas yang berjumlah 27 orang atau 34,6% dan yang menduduki jabatan struktural atau pejabat struktural adalah petugas yang umurnya sudah diatas 30 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 6 orang dan satu orang perempuan seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.1  
KARAKTERISTIK RESPONDEN  
MENURUT UMUR

NO	UMUR	KETERANGAN				JUM LAH	%
		PEJABAT STRUKTURAL		STAF DAN PETUGAS PENGAMANAN			
		L	P	L	P		
1.	≤ 20 TAHUN	-	-	-	-	-	-
2.	20-29	-	--	27	10	38	48,7%
3.	30-40	2	-	4	3	7	8,9%
4.	40-50	3	1	12	13	27	34,6 %
5.	≥ 50	-	-	1	2	6	7,6 %
JUMLAH						78	100%

Sumber: Data dari UP (Urusan Kepegawaian) RUTAN Klas I Jakarta Pusat

b. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa dari 78 responden 29 orang atau 37,1% adalah berjenis kelamin perempuan bertugas di bagian staf dan Keamanan dan 1 orang pejabat struktural sedangkan sisanya 62,8% orang laki-laki 5 orang pejabat struktural dan 44 orang bertugas dibagian staf dan kemanan. Seperti terlihat pada tabel 5.2 dibawah ini

TABEL 5.2  
KARAKTERISTIK RESPONDEN  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	KETERANGAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH	%
		L	P		
1.	Pejabat Struktural	5	1	6	7,6 %
2.	Staf dan Petugas Keamanan	44	28	72	92,3%
	Jumlah	49	29	78	100%
	%	62,8%	37,1%	100%	

c. Latar Belakang Pendidikan

Dari hasil penelitian didapatkan data bahwa sebagian besar pegawai atau petugas berpendidikan SLTA, sedangkan yang berpendidikan dibawah SLTA kebanyakan bertugas di bagian pengamanan dan sudah mendekati masa pensiun. Responden dalam penelitian ini berdasarkan derajat pendidikan atau tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat seperti dalam tabel dibawah ini.

TABEL 5.3  
KARAKTERISTIK RESPONDEN  
MENURUT PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	PEJABAT STRUKTURAL		STAF DAN PETUGAS PENGAMANAN		JUMLAH	%
		L	P	L	P		
1.	SD	-	-	-	-	-	-
2.	SLTP	-	-	4	-	4	5,1%
3.	SLTA	-	1	23	10	34	43,5%
4.	D3	-	-	4	3	7	8,9%
5.	STRATA 1	2	-	12	13	27	34,6%
6.	STRATA 2	3	-	1	2	6	7,6%
JUMLAH						78	100%

Sumber: Data dari UP (Urusan Kepegawaian) RUTAN Klas I Jakarta Pusat

Dari data diatas terlihat bahwa 43,5% atau 34 petugas dari 78 responden berpendidikan SLTA sedangkan 34,6% atau 27 orang petugas berpendidikan S1, untuk pendidikan SMP hanya 4 orang petugas atau sekitar 5,1% petugas yang bertugas dibagian pengamanan dan untuk D3 hanya 7 orang atau sekitar 8,9% dan S2 hanya 6 orang atau sekitar 7,6% terdiri dari 3 orang pejabat, 1 orang dibagian pengamanan dan 2 orang perempuan dibagian staf registrasi.

#### b. Pangkat/Golongan Responden

Berdasarkan pangkat dan golongan diketahui bahwa di Rutan Klas I Jakarta Pusat sebagian besar pegawai atau petugas rata-rata sudah mendapatkan pangkat golongan III dan berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa petugas yang masih golongan II berada di bagian petugas pengamanan terutama regu jaga. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL 5.4  
KARAKTERISTIK RESPONDEN  
MENURUT PANGKAT GOLONGAN

NO	PENDIDIKAN	PEJABAT STRUKTURAL		STAF DAN PETUGAS PENGAMANAN		JUM LAH	%
		L	P	L	P		
1.	GOL I	-	-	-	-	-	-
2.	GOL II	-	-	27	7	34	43,5%
3.	GOL 111	5	1	17	21	44	46,4%
4.	GOL IV	-	-	-	-	-	-
JUMLAH						78	100%

Sumber: Data dari UP (Urusan Kepegawaian) RUTAN Klas I Jakarta Pusat

Dari tabel 5.4 diatas berdasarkan pangkat dan golongan dari 78 responden petugas Rumah Tahanan Negara Klas I Jakarta Pusat didapatkan data bahwa sebagian besar petugas adalah golongan III yaitu sekitar 46,4 % sedangkan sisanya 44 orang adalah golongan II yaitu sekitar 43,5%.

#### 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana karakteristik dari data yang didapatkan dalam proses penelitian maka diperlukan perincian data secara deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen dan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel

bebasnya. Deskripsi data dari hasil penelitian meliputi ukuran pemusatan jawaban nilai tertinggi dan terendah yang diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel gaya kepemimpinan

Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan meyakinkan orang lain sehingga orang-orang tersebut dapat digerakkan untuk melakukan pekerjaannya.

Variabel kepemimpinan ini terdiri dari 8 item pernyataan/pertanyaan yang terdiri dari nomor item sebagai berikut:

1. Pemimpin selalu mendelegasikan tugasnya kepada bawahan secara jelas dan terpola secara rapi.

TABEL 5.5  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.2

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	4	5.1	5.1	6.4
	3.00	3	3.8	3.8	10.3
	4.00	48	61.5	61.5	71.8
	5.00	22	28.2	28.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi X1.2 diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju sebesar 61,5% pada pernyataan ” Pemimpin selalu mendelegasikan tugasnya kepada bawahan secara jelas dan terpola secara rapi.” Hal ini berarti bahwa pada kepemimpinan yang sekarang, pemimpin mampu mendelegasikan tugasnya kepada bawahan sesuai dengan prosedur atau peraturan yang berlaku di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, dengan demikian petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat menjalankan perintah atasan sesuai dengan tupoksinya (tugas pokok dan fungsi).

2. Pemimpin yang ada sekarang menetapkan secara jelas peraturan dan tata tertib kepada seluruh pegawainya.

TABEL 5.6  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.3

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	8	10.3	10.3	11.5
3.00	9	11.5	11.5	23.1
4.00	45	57.7	57.7	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 57,7% dan hanya segelintir responden yang menyatakan sangat tidak setuju yakni sebesar 1,3 persen pada pernyataan ”Pemimpin yang ada sekarang menetapkan secara jelas peraturan dan tata tertib kepada seluruh pegawainya.” Hal ini berarti bahwa pada kepemimpinan yang sekarang pemimpin mampu menetapkan secara jelas rambu-rambu yang harus ditaati anak buahnya. Peraturan dan tata tertib yang sudah ditetapkan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat antara lain adalah peraturan tidak adanya pungutan liar pada pengunjung dan bagi petugas yang melanggar akan dikenai sanksi mutasi, dengan demikian petugas secara patuh harus mentaati peraturan jika tidak ingin dipindahkan ke bagian lain.

3. Pimpinan mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada bawahannya.

TABEL 5.7  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.4

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	12	15.4	15.4	16.7
	3.00	3	3.8	3.8	20.5
	4.00	43	55.1	55.1	75.6
	5.00	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 55,1% dan hanya segelintir responden yang menyatakan ragu-ragu yakni sebesar 3,8 persen pada pernyataan ” Pimpinan mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada bawahanya.” Hal ini berarti bahwa pada kepemimpinan yang sekarang pemimpin mampu menyampaikan informasi yang didapatnya kepada anak buahnya, sehingga bawahan tidak merasakan kebingungan dalam penerimaan informasi.

4. Pemimpin yang ada mengikut sertakan anda secara aktif dalam penyusunan program kerja.

TABEL 5.8  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.5

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	19	24.4	24.4	28.2
	3.00	4	5.1	5.1	33.3
	4.00	48	61.5	61.5	94.9
	5.00	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 61,5% meskipun begitu ada beberapa responen yang menyatakan tidak setuju

sebesar 24,4% pada pernyataan ” Pemimpin yang ada mengikut sertakan anda secara aktif dalam penyusunan program kerja.” Hal ini berarti bahwa pada kepemimpinan di Rutan Klas I Jakarta Pusat, dalam penyusunan program kerja pemimpin selalu mengajak anak buahnya untuk bertukar pikiran dalam hal penyusunan program kerja, meskipun begitu ada beberapa responden yang merasa dia acuhkan atau tidak diajak ikut serta dalam hal penyusunan program kerja sehingga segelintir petugas RUTAN ini merasa tidak puas dan diperlakukan tidak adil sehingga menurunkan motivasi mereka dalam bekerja.

5. Pimpinan melakukan pengawasan secara umum terhadap pelaksanaan pekerjaan agar saya terbiasa bekerja secara disiplin

TABEL 5.9  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.6

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	8	10.3	10.3	12.8
	3.00	5	6.4	6.4	19.2
	4.00	46	59.0	59.0	78.2
	5.00	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 59 % , jadi setengah dari responden sepakat untuk setuju pada pernyataan ” Pimpinan melakukan pengawasan secara umum terhadap pelaksanaan pekerjaan agar saya terbiasa bekerja secara disiplin.” Hal ini disebabkan pada kepemimpinan yang sekarang, pemimpin bersikap sangat disiplin dalam pengawasan kerja anak buahnya, sebagai contoh di Rutan Klas I Jakarta Pusat pemimpin dalam hal ini Karutan sering melakukan pengawasan langsung yakni dengan

cara meninjau secara langsung kedisiplinan bawahnya dalam menyelesaikan pekerjaan pada masing-masing bagian.

6. Pimpinan sering mengadakan rapat dengan anak buah untuk menyelesaikan permasalahan.

TABEL 5.10  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.7

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	10	12.8	12.8	14.1
3.00	9	11.5	11.5	25.6
4.00	51	65.4	65.4	91.0
5.00	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 65,4% responden memberikan pernyataan setuju pada pernyataan ” Pimpinan sering mengadakan rapat dengan anak buah untuk menyelesaikan permasalahan” Hal ini disebabkan pada kepemimpinan yang sekarang, setiap rapat yang menyangkut eksistensi anak buahnya dibicarakan secara langsung dengan bawahnya, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan secara bersama-sama.

7. Pemimpin yang ada memberi hadiah/imbalan kepada bawahnya agar semangat bekerja.

TABEL 5.11  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.8

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.7	7.7	7.7
2.00	38	48.7	48.7	56.4
3.00	8	10.3	10.3	66.7
4.00	16	20.5	20.5	87.2
5.00	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 48,7% responden memberikan pernyataan tidak setuju pada pernyataan ” Pemimpin yang ada memberi hadiah/imbalan kepada bawahannya agar semangat bekerja” Hal ini disebabkan pada gaya kepemimpinan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat kurang mengedepankan pemberian reward atau imbalan kepada anak buahnya, pemberian hadiah aau imbalan hanya diberikan pada anak buah yang telah purna bakti, pindah ke instansi lain atau berhasil menjaga ketertiban dan keamanan contohnya berhasil membongkar sindikat jual beli narkoba di dalam penjara, hal inilah yang mendasari banyaknya responden yang memilih tidak setuju. Karena yang mendapatkan hadiah atau imbalan hanya orang-orang tertentu atau sebagian kecil dari petugas.

8. Pemimpin yang ada, dalam kepemimpinanya suka memberikan intruksi secara langsung kepada bawahannya.

TABEL 5.12  
DISTRIBUSI FREKUENSI X1.9

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	9.0	9.0	9.0
3.00	3	3.8	3.8	12.8
4.00	42	53.8	53.8	66.7
5.00	26	33.3	33.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 53,8% responden justru memberikan pernyataan setuju pada pernyataan ” Pemimpin yang ada, dalam kepemimpinanya suka memberikan intruksi secara langsung kepada bawahannya” Hal ini disebabkan pada gaya kepemimpinan di RUTAN Klas I Jakarta pusat delegasi tugas biasanya diberikan secara langsung, dalam hal ini pemimpin memerintahkan secara langsung kepada anak buahnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Berikut disajikan hasil jawaban keseluruhan dari 78 responden terhadap pertanyaan gaya kepemimpinan.

**TABEL 5.13**

**SIKAP RESPONDEN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN**

NO	STS	TS	RR	S	SS	Total
	1	2	3	4	5	
X1.1	1	4	3	48	22	78
X1.2	1	8	9	45	15	78
X1.3	1	11	3	44	19	78
X1.4	3	19	4	48	4	78
X1.5	2	8	5	46	17	78
X1.6	1	10	9	51	7	78
X1.7	6	39	8	15	10	78
X1.8	0	7	3	42	26	78
Total	<b>19</b>	<b>121</b>	<b>50</b>	<b>430</b>	<b>156</b>	<b>858</b>
	2,2%	19,5%	8,1%	50,1%	18,1%	100%

Hasil kuesioner diatas diperoleh data bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu sekitar 50,1%sedangkan 18,1% menjawab sangat setuju, ragu-ragu 8,1%, tidak setuju 19,5% dan hanya 19 responden atau 2,2% yang menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil data diatas maka sebagian besar responden menjawab setuju.

b. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang diyakini oleh anggota organisasi, dimana budaya didefinisikan sebagai suau sistem mengenai pengertian yang diterima secara bersama. Dengan demikian individu dengan latar belakang yang berbeda atau level yang berbeda dalam oraganisasi akan memiliki kecenderungan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Berikut data hasil penelitian berdasarkan 8 item pernyataan.

1. Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan kepercayaan penuh untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan presentasi responden menurut item pernyataan X2.1 dari variabel budaya organisasi dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.14  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.1

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	12.8	12.8	12.8
	3.00	7	9.0	9.0	21.8
	4.00	56	71.8	71.8	93.6
	5.00	5	6.4	6.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 71,8 % responden mayoritas memberikan pernyataan setuju pada pernyataan ” Dalam pelaksanaan tugas, saya diberikan kepercayaan penuh untuk menyelesaikan pekerjaan” Hal ini berarti bahwa 56 responden dari 78 responden mempunyai pendapat yang sama bahwa dalam pelaksanaan tugasnya mayoritas responden mendapatkan kepercayaan penuh dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian petugas mempunyai kebebasan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Untuk hal-hal yang sifatnya prinsipil atau penting saya ditugaskan secara tertulis.

TABEL 5.15  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.2

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	32	41.0	41.0	41.0
	3.00	1	1.3	1.3	42.3
	4.00	44	56.4	56.4	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 56,4 % responden mayoritas memberikan pernyataan setuju dan 41% responden menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan ”Untuk hal-hal yang sifatnya prinsipil atau penting saya ditugaskan secara tertulis” Hal ini berarti bahwa 44 responden menjawab setuju dan 32

responden justru menjawab sangat tidak setuju dari 78 responden. Dengan demikian sebagian besar responden terpecah menjadi 2 kubu antara yang setuju bahwa pada pemberian tugas diberikan secara tertulis tetapi ada juga responden yang menjawab tidak setuju, tetapi hal ini bukanlah hal yang aneh karena lingkup kerja petugas di RUTAN terbagi menjadi 2 kelompok yakni:

- a. Petugas pada bagian staf administrasi pegawai dan narapidana ( regristrasi).
- b. Petugas pada bagian keamanan

Untuk petugas pada bagian staf administrasi intensitas mereka untuk bertemu dengan pimpinan atau mendapatkan tugas secara tertulis lebih besar, karena staf administrasi bertugas untuk mendelegasikan atau menyerahkan surat perintah dari atasan ke bagian keamanan, sedangkan saf pada bagian keamanan lebih berkonsentrasi pada urusan mengawasi dan menjaga keamanan dan ketertiban tahanan maupun narapidana.

3. Jika melakukan kesalahan diberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis

TABEL 5.16  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.3

**X.2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.6	2.6	2.6
3.00	12	15.4	15.4	17.9
4.00	46	59.0	59.0	76.9
5.00	18	23.1	23.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, mayoritas responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 59 % , jadi mayoritas responden sepakat untuk setuju pada pernyataan ” Jika melakukan kesalahan diberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis.” Hal ini berarti bahwa di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, petugas setuju

pada pemberian hukuman disiplin baik secara tertulis maupun lisan bagi petugas yang melanggar peraturan.

4. Hadiah/tanda jasa diberikan bagi pegawai yang berprestasi

TABEL 5.17  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.4

**X.2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	10.3	10.3	10.3
2.00	18	23.1	23.1	33.3
3.00	3	3.8	3.8	37.2
4.00	31	39.7	39.7	76.9
5.00	18	23.1	23.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, sebagian besar responden memberikan pernyataan setuju, yakni sebesar 39,7 %, jadi 31 orang menyatakan setuju pada pernyataan ” Hadiah/tanda jasa diberikan bagi pegawai yang berprestasi.” Hal ini berarti bahwa petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat mengharapkan reward atau imbalan atas prestasi mereka.

5. Dalam pengambilan keputusan, berdasarkan jenjang kepangkatan.

TABEL 5.18  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.5

**X.2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	37	47.4	47.4	47.4
3.00	2	2.6	2.6	50.0
4.00	37	47.4	47.4	97.4
5.00	2	2.6	2.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 47,4% responden menjawab setuju sedangkan 47,4% responden lainnya menjawab tidak setuju pada pernyataan ” Dalam pengambilan keputusan, berdasarkan jenjang kepangkatan” hal ini berarti bahwa dalam pengambilan

keputusan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat sebagian responden menjawab setuju bahwa pengambilan keputusan berdasarkan jenjang kepangkatan sedangkan sebagian lainnya tidak setuju karena mereka berpendapat jika pengambilan keputusan berdasarkan jenjang kepangkatan maka bagi mereka yang pangkatnya rendah tidak memiliki hak untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan.

6. Dalam pelaksanaan tugas saya diwajibkan untuk mentaati struktur organisasi yang berlaku.

TABEL 5.19  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.6

**X.2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	10.3	10.3	10.3
3.00	3	3.8	3.8	14.1
4.00	60	76.9	76.9	91.0
5.00	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 76,9% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Dalam pelaksanaan tugas saya diwajibkan untuk mentaati struktur organisasi yang berlaku” hal ini berarti bahwa 60 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju dalam pelaksanaan tugasnya mereka diwajibkan mengikuti struktur organisasi yang berlaku dengan demikian petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat melaksanakan tugasnya sesuai dengan struktur organisasi yang sudah ditetapkan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

7. Sebagai petugas saya diberikan dukungan dan arahan untuk selalu maju.

TABEL 5.20  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.7

X.2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	14.1	14.1	14.1
	3.00	4	5.1	5.1	19.2
	4.00	42	53.8	53.8	73.1
	5.00	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 53,8% responden menjawab setuju pada pernyataan ”Sebagai petugas saya diberikan dukungan dan arahan untuk selalu maju” hal ini berarti bahwa 42 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju bahwa mereka senantiasa membutuhkan dukungan dan arahan dari pimpinan agar mampu melaksanakan tugas yang diembannya.

8. Kenaikan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan jalur kepangkatan.

TABEL 5.21  
DISTRIBUSI FREKUENSI X2.8

X.2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	19.2	19.2	19.2
	2.00	18	23.1	23.1	42.3
	4.00	28	35.9	35.9	78.2
	5.00	17	21.8	21.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 35,5% responden menjawab setuju pada pernyataan ”Kenaikan Jabatan dilaksanakan sesuai dengan jalur kepangkatan” hal ini berarti bahwa 28 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju bahwa kenaikan jabatan dilaksanakan sesuai dengan kepangkatan tetapi bagi petugas dari eks intansi lain akan menjawab tidak setuju atau ragu-ragu, karena bagi petugas yang berasal dari eks departemen lain, mereka mengalami kesulitan dalam memperoleh jabatan.

Berdasarkan seluruh item pernyataan dapat diringkas sebagai berikut:

TABEL 5.22

**SIKAP RESPONDEN TENTANG BUDAYA ORGANISASI**

NO	STS	TS	RR	S	SS	total
	1	2	3	4	5	
X2.1	0	10	7	57	4	78
X2.2	4	22	1	51	1	79
X2.3	0	2	12	47	17	78
X2.4	8	18	3	31	18	78
X2.5	10	26	2	38	2	78
X2.6	0	8	3	60	7	78
X2.7	2	10	3	39	24	78
X2.8	15	18	0	28	17	78
total	43	153	44	549	119	936
5	4,5%	16,3%	4,7%	58,6%	12,7%	100%

Sumber : data primer yang telah diproses

Hasil kuesioner diatas diperoleh data bahwa mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58,6% sedangkan sangat setuju hanya 12,7 % responden yang menjawab ragu-ragu 4,7%, tidak setuju 16,3% dan 4,5% menjawab sangat tidak setuju. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden setuju dengan budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas diRutan Klas I Jakarta Pusat.

c. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor diatas. semakin besar pula kinerja

karyawan. Variabel kinerja ini terdiri dari 8 item butir pertanyaan/pertanyaanyang terdiri dari nomor item sebagai berikut:

1. Berdasarkan standar Absensi Kualitas pekerjaan saya di Rutan Klas I Jakarta Pusat Sudah sesuai yang diharapkan.

TABEL 5.23  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y1

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.0	9.0	9.0
	3.00	4	5.1	5.1	14.1
	4.00	57	73.1	73.1	87.2
	5.00	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 73,1% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Berdasarkan standar Absensi Kualitas pekerjaan saya di Rutan Klas I Jakarta Pusat Sudah sesuai yang diharapkan” hal ini berarti bahwa 57 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju bahwa selama mereka bertugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, pimpinan berpendapat bahwa kualitas pekerjaan mereka sudah sesuai seperti yang diharapkan, hal ini dapat dilihat pada standar absensi petugas.

2. Menurut pimpinan selama ini saya sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

TABEL 5.24  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y2

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.0	9.0	9.0
	3.00	7	9.0	9.0	17.9
	4.00	54	69.2	69.2	87.2
	5.00	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 87,2% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Menurut pimpinan selama ini

saya sudah memenuhi standar kerja yang ditetapkan” hal ini berarti bahwa 54 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju bahwa selama mereka bertugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, pimpinan berpendapat bahwa pekerjaan petugas Rutan sudah memenuhi standar kerja.

3. Hasil pekerjaan saya secara periodik dievaluasi pimpinan sehingga diketahui kekurangan dan kelebihan.

TABEL 5.25  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y3

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.1
	3.00	4	5.1	5.1	10.3
	4.00	52	66.7	66.7	76.9
	5.00	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 66,7% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Hasil pekerjaan saya secara periodik dievaluasi pimpinan sehingga diketahui kekurangan dan kelebihan” hal ini berarti bahwa 52 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju. Hal ini berarti bahwa pimpinan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat mempunyai tanggung jawab untuk memeriksa pekerjaan anak buahnya untuk dievaluasi kemudian dicari kekurangan dan kelebihan, agar dapat diadakan perbaikan pada kekurangannya agar dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

4. Saya tidak keberatan jika disuruh lembur bila dibutuhkan untuk kepentingan dinas meskipun tidak mendapatkan uang lembur.

TABEL 5.26  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y4

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.1	5.1	5.1
	2.00	13	16.7	16.7	21.8
	3.00	12	15.4	15.4	37.2
	4.00	38	48.7	48.7	85.9
	5.00	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 48,7% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Saya tidak keberatan jika disuruh lembur bila dibutuhkan untuk kepentingan dinas meskipun tidak mendapatkan uang lembur” hal ini berarti bahwa 38 orang responden dari 78 responden mayoritas menjawab setuju jika pimpinan membutuhkan petugas Rutan untuk lembur meskipun dari pimpinan tidak mendapatkan upah lembur.

5. Menurut pimpinan saya selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

TABEL 5.27  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y5

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	10	12.8	12.8	14.1
	3.00	3	3.8	3.8	17.9
	4.00	43	55.1	55.1	73.1
	5.00	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 55,1% responden menjawab setuju pada pernyataan ”Menurut pimpinan saya selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi” hal ini berarti 43 orang responden menurut pimpinan bertanggung

jawab dalam pekerjaannya dan lebih mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

6. Tugas yang diberikan pada saya sudah sesuai dengan Job Discription saya.

TABEL 5.28  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y6

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	10.3	10.3	10.3
	3.00	3	3.8	3.8	14.1
	4.00	56	71.8	71.8	85.9
	5.00	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 71,8% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Tugas yang diberikan pada saya sudah sesuai dengan Job Discription saya.” hal ini berarti 56 orang responden menyatakan bahwa tugas mereka sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan job Discriptionnya agar tidak terjadi tumpang-tindih dalam pelaksanaan pekerjaan.

7. Berdasarkan penilaian pimpinan kesadaran untuk datang tepat waktu sudah menjadi kebiasaan saya sebagai petugas di Rutan Klas I Jakarta Pusat.

TABEL 5.29  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y8

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	8	10.3	10.3	12.8
	3.00	4	5.1	5.1	17.9
	4.00	46	59.0	59.0	76.9
	5.00	18	23.1	23.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 59% responden menjawab setuju pada pernyataan ”Berdasarkan penilaian pimpinan kesadaran untuk datang tepat waktu sudah menjadi kebiasaan saya sebagai petugas di Rutan Klas I Jakarta Pusat.” hal ini berarti 46 orang responden dari 78 responden oleh pimpinan dinyatakan sebagai pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab karena mempunyai kesadaran untuk datang ke kantor tepat waktu atau sesuai dengan peraturan yang ada.

8. Berdasarkan DP3 hubungan kerjasama saya dengan petugas yang lain sudah terjalin dengan baik.

TABEL 5.30  
DISTRIBUSI FREKUENSI Y8

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	9.0	9.0	9.0
	3.00	1	1.3	1.3	10.3
	4.00	44	56.4	56.4	66.7
	5.00	26	33.3	33.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi diatas, 56,4% responden menjawab setuju pada pernyataan ” Berdasarkan DP3 hubungan kerjasama saya dengan petugas yang lain sudah terjalin dengan baik.” hal ini berarti 44 orang responden dari 78 responden oleh pimpinan dinyatakan sebagai pegawai yang mempunyai hubungan atau kerjasama yang baik dengan sesama petugas, sehingga dengan kerjasama yang baik ini diharapkan pada petugas agar mampu mempertahankan kerjasamanya sehingga bisa berpengaruh pada peningkatan kinerjanya di RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

Secara terinci data hasil penelitian 78 orang responden terhadap kinerja sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

TABEL 5.31  
SIKAP RESPONDEN TENTANG KINERJA

NO	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL
	1	2	3	4	5	
Y1	0	7	4	57	10	78
Y2	0	6	7	55	10	78
Y3	1	3	4	52	18	78
Y4	4	14	11	38	9	76
Y5	1	10	3	43	21	78
Y6	1	8	4	47	18	78
Y7	1	8	6	54	9	78
Y8	0	7	1	44	26	78
total	10	106	52	458	147	773
%	1,2%	13,7%	6,7%	59,2%	19 %	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Hasil kuesioner diatas diperoleh data bahwa mayoritas responden menjawab setuju 59,2%, kemudian diikuti jawaban responden yang menyatakan sangat setuju 19%, ragu-ragu 6,7%, tidak setuju 13,7% dan sangat tidak setuju 1,2%. Sebagian besar responden menjawab kearah positif ( jumlah prosentase dari sangat setuju sampai sangat setuju lebih besar dibandingkan jumlah prosentase dari agak setuju sampai sangat tidak setuju).

Dengan demikian terjadi pemusatan jawaban yang menunjukkan kriteria penilaian kinerja yang baik . Hal ini dapat dirinci melalui indikatornya yaitu :

1. Kemampuan petugas dalam mengoptimalkan kinerjanya
2. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Dan hubungan mereka dengan organisasi.

### 5.3 Analisa Hasil Penelitian

Setelah dilaksanakan penelitian, berikut ini diuraikan statistik deskriptif penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner di Rumah Tahanan negara Klas I Jakarta pusat kepada 78 orang responden, dimana dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 15.0.1 berdasarkan tabulasi matrik data.

Dalam penelitian ini penulis terlebih dahulu akan menjelaskan tentang uji validitas dan realibitas instrumen dan kemudian diuji regresinya dengan menggunakan teknik regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja petugas di Rutan Klas I Jakarta Pusat.

#### 5.3.1. Uji Validitas

Pada uji validitas harus ada kesesuaian alat ukur penelitian yang berbentuk pertanyaan penelitian (kuesioner) sehingga item pertanyaan bisa dinyatakan valid yaitu dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 untuk menentukan valid atau tidaknya setiap item pertanyaan.

- a. Hasil uji validitas pada item pertanyaan gaya kepemimpinan (X.1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Untuk menguji Validitas pada gaya kepemimpinan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan dengan  $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05 \Rightarrow 5\%$ ). Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel. (Jika  $N = 78$  maka  $r$  tabel = 0,1806), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.32  
Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

NO	Item Gaya kepemimpinan	Hasil Uji Validitas (R Hitung)	R tabel	KET.
1.	X.1.2.	0,446	0,1806	Valid
2.	X.1.3	0,393	0,1806	Valid
3.	X.1.4	0,492	0,1806	Valid
4.	X.1.5	0,529	0,1806	Valid
5.	X.1.6	0,367	0,1806	Valid
6.	X.1.7	0,547	0,1806	Valid
7.	X.1.8	0,367	0,1806	Valid
8.	X.1.10	0,479	0,1806	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diproses

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,1806) maka semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai R Hitung > r tabel, dengan demikian pernyataan gaya kepemimpinan dapat dianalisis dan layak untuk diteruskan.

- b. Hasil uji validitas terhadap item pertanyaan yang ada pada variabel independen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Untuk menguji Validitas pada budaya organisasi dengan cara membandingkan r hitung dengan dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05 \Rightarrow 5\%$ ). Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika  $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$ . (Jika  $N = 78$  maka  $r \text{ tabel} = 0,1806$ ), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.33

### Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

NO	Item Budaya Organisasi	Hasil Uji Validitas (R Hitung)	R tabel	KET.
1.	X.2.1	0,395	0,1806	valid
2.	X.2.2.	0,643	0,1806	Valid
3.	X.2.4	0,518	0,1806	Valid
4.	X.2.5	0,583	0,1806	Valid
5.	X.2.6	0,672	0,1806	Valid
6.	X.2.9	0,561	0,1806	valid
7.	X.2.10	0,387	0,1806	Valid
8.	X.2.11	0,657	0,1806	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diproses.

Dari hasil uji validitas tersebut semua item pernyataan dinyatakan tidak valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian 8 item pernyataan diatas memiliki korelasi positif dan dinyatakan valid serta dapat dilanjutkan.

- c. Hasil uji validitas terhadap item pertanyaan yang ada pada variabel dependen kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Untuk menguji Validitas pada variabel dependen kinerja yakni dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan dengan  $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05 \Rightarrow 5\%$ ). Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel. (Jika  $N = 78$  maka  $r$  tabel = 0,1806), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 5.34

### Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

NO	Item Kinerja	Hasil Uji Validitas (R Hitung)	R tabel	KET.
1.	Y.1	0,351	0,1806	valid
2.	Y.2	0,530	0,1806	Valid
3.	Y.3	0,488	0,1806	Valid
4.	Y.4	0,502	0,1806	Valid
5.	Y.5	0,475	0,1806	Valid
6.	Y.6	0,512	0,1806	Valid
7.	Y.7	0,290	0,1806	Valid
8.	Y.10	0,385	0,1806	Valid

Dari 8 item pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid karena  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$  sehingga pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 5.3.2. Uji Realibitas

Dalam pengujian realibitas penulis menggunakan teknik split-half (Alpha Cronbach) yaitu uji realibitas yang dipergunakan untuk menguji keandalan suatu kuesioner yang memenuhi nilai cronbach yang penghitungannya dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.0 dimana suatu kuesioner dinyatakan andal jika nilai koefisien alpha  $\leq 0,600$ . Hasil ini dapat dilihat pada tabel 5.11 seperti dibawah ini:

TABEL 5.35  
Hasil uji Realibitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
X1	0,721	Reliabel
X2	0,745	Reliabel
Y	0,710	Reliabel

Sumber : data Primer

Keterangan :

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja

Dari hasil pengolahan uji reliabilitas ditemukan nilai Cronbach alpha pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai 0,721, budaya organisasi 0,745 dan kinerja 0,710 yang berarti masing-masing variabel mencerminkan keterandalan dan informasi yang ada pada indikator dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,600, maka data tersebut layak dipakai sebagai data penelitian.

#### 5.4. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Petugas.

##### 5.4.1. Uji Linearitas

Untuk menggunakan model regresi linear ganda sebagai alat analisis perlu diadakan uji persyaratan terlebih dahulu yaitu dengan menggunakan uji linearitas. Uji linearitas ini digunakan sebagai pembuktian apakah model regresi yang ditetapkan sudah benar dan layak, maka perlu dilakukan pengujian hubungan linearitas antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja petugas. Untuk menentukan layak dan tidaknya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 5.36  
Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * budaya	Between Groups	(Combined Linearit	863.658	17	50.803	10.922	.000
		Deviation from Linearity	745.152	1	745.152	.160.213	.000
			118.507	16	7.407		.099
	Within Groups		279.060	60	4.651		
	Total		1142.718	77			

TABEL 5.37  
Uji Linearitas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * budaya	Between Groups	(Combined)	257.017	16	16.064	1.106	.370
		Linearity	4.586	1	4.586	.316	.576
		Deviation from Linearity	252.431	15	16.829	1.159	.327
	Within Groups		885.701	61	14.520		
	Total		1142.718	77			

TABEL 5.38  
Ringkasan Hasil Analisis Linearitas  
Berdasarkan Tingkat Alpha

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Y*X1	0,099	0,05	S>A	Linear
Y*X2	0,327	0,05	S>A	Linear

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dilihat angka signifikan X1 (Gaya Kepemimpinan sebesar 0,099 dan X2 (Budaya organisasi sebesar 0,327 lebih besar daripada nilai alpha 0,05 artinya Signifikan > Alpha, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa hasil uji linear. Hipotesis yang digunakan untuk menguji garis linearitas tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat hubungan linier antar variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja

H<sub>1</sub> : Terdapat Hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Maka model regresi linear berganda sudah benar dan layak sebagai alat untuk menguji.

#### 5.4.2. Multikolenieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (multiko). Berdasarkan VIF Suatu model regresi bebas multiko jika:

- Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- Mempunyai angka TOLERANCE mendekati angka 1

Dibawah ini akan dijelaskan tentang data variabel independent yang terdapat multikolinieritas atau tidak

TABEL 5.39  
Multikolinieritas  
Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kepemimpinan	.991	1.009
	budaya	.991	1.009

a. Dependent Variable: kinerja

Besaran VIF ( Variance Inflation Factor) dan Tolerance

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tabel coefficient untuk kedua variabel independent gaya kepemimpinan dan budaya organisasi , angka VIP ada disekitar angka 1 (VIF = 1,009) demikian juga nilai Tolerance mendekati 1 ( Tolerance= 0,991) dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (MULTIKO) dengan demikian analisis dapat dilanjutkan.

#### 5.5. Hasil regresi Linear berganda

Analisis regresi adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara 2 perubah atau lebih untuk perubah kuantitatif. Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Analisisnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya, kepmimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.672	.663	2.23718

a. Predictors: (Constant), budaya, kepmimpinan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.344	2	383.672	76.658	.000 <sup>a</sup>
	Residual	375.374	75	5.005		
	Total	1142.718	77			

a. Predictors: (Constant), budaya, kepmimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.380	2.476		2.172	.033
	kepmimpinan	.766	.062	.821	12.345	.000
	budaya	.109	.052	.140	2.106	.039

a. Dependent Variable: kinerja

#### a. Persamaan Regresi berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dari kolom di tabel coefficient diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,380 + 0,766 X_1 + 0,109 X_2$$

Dimana :

Y=Kinerja

X1=Gaya kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,766 (X1) menyatakan pengaruh positif jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1 unit maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat sebesar 0,766 unit dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Koefisien regresi dari budaya organisasi adalah sebesar 0,109 (X1) menyatakan bahwa peningkatan budaya organisasi naik 1 unit akan mempengaruhi juga peningkatan kinerja di RUTAN Klas I Jakarta Pusat sebesar 0,109 unit dengan asumsi variabel lainnya tetap.

#### **b. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase, yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Untuk menguji hipotesis adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis Korelasi Ganda dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Berdasarkan tabel summary dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar dengan nilai koefisien ( $R$  Hitung) sebesar 0,819 (lihat  $R$  pada tabel Summary). Berdasarkan hasil pengolahan yang ditampilkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau pengaruh untuk variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai  $R$  Square sebesar 0,672 adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi ( $0,819 \times 0,819 = 0,672$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat sebesar  $R=0,672 \rightarrow 67,2\%$  sedangkan sisanya adalah sebesar  $32,8\%$  ( $100\% - 67,2\% = 32,8\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial( Uji T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara **individual**.

Hipotesis nol yang hendak diuji yaitu :

$H_0 = \beta = 0$  , artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

$H_1 = \beta \neq 0$  , artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja petugas RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

Berdasarkan kriteria pengujian dinyatakan:

$T_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$   $H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} / sig > \alpha$   $H_0$  diterima

Pada tabel coefficient diatas memperlihatkan bahwa model regresi yang digunakan sudah signifikan, artinya model tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan tentang Variabel Kinerja Petugas di Rumah Tahanan Negara Klas I Jakarta Pusat, Karena berdasarkan statistik diatas nilai signifikansi Variabel Gaya Kepemimpinan  $Sig = 0,039$  dan Budaya organisasi  $Sig = 0,43$  kurang dari  $\alpha 0,05$  nilai yang sudah ditetapkan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara analisis antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Petugas di Rutan Klas I Jakarta Pusat. Jika nilai T hitung lebih besar daripada T tabel atau  $sig > \alpha$  jadi (dalam nilai absolut) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

1. Pengujian hipotesis antara Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel coefisient diatas diperoleh t hitung sebesar 12,345 dan t tabel 1,671 jadi nilai t hitung  $> t$  tabel. Hipotesis menyatakan:

Ho : Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja petugas.

Ha : Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas.

T hitung > T tabel ha diterima

T hitung < T tabel ho ditolak

Jadi kesimpulannya karena dari tabel coefficient didapatkan data nilai t hitung > t tabel maka ha diterima, artinya Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas. Semakin baik gaya kepemimpinan di RUTAN dalam menggerakkan atau mempengaruhi anak buahnya maka kinerja petugas akan semakin meningkat pula.

## 2. Pengujian hipotesis antara Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan tabel coefficient diatas diperoleh t hitung sebesar 2,106 dan t tabel 1,671 jadi nilai t hitung > t tabel. Hipotesis menyatakan:

Ho : Budaya organisasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja petugas.

Ha : Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

T hitung > T tabel ha diterima

T hitung < T tabel ho ditolak

Jadi kesimpulannya karena dari tabel coefficient didapatkan data nilai t hitung > t tabel maka ha diterima, artinya Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas. Perkembangan budaya organisasi yang semakin baik di RUTAN Klas I Jakarta pusat maka pengaruhnya terhadap kinerja petugas akan ikut meningkat.

### d. . Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi Koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan dengan menggunakan uji ANOVA .

Berdasarkan tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai statistik uji F yaitu pengaruh secara keseluruhan variabel X1(Gaya Kepemimpinan), X2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar  $F = 76,658$  dengan nilai signifikansi (Sig) dari F hitung sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model linear yang digunakan sudah tepat.

Hipotesis nol untuk uji nilai statistik F yaitu :

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi (kinerja).

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Kriteria Pengujian

$F_{hitung} < F_{tabel} (1,671) / sig F_{hitung} > \alpha = H_0$  diterima

$F_{hitung} > F_{tabel} (1,671) / sig F_{hitung} < \alpha = H_0$  ditolak

Hipotesis nol untuk uji nilai statistik F menyatakan bahwa jika nilai statistik uji F lebih besar daripada F tabel maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel Anova diatas nilai statistik uji F sebesar 76,658 jadi lebih besar daripada t tabel 1,671, sedangkan pada nilai Sig dari F hitung didapat 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 0,05 jadi  $H_0$  ditolak maka artinya variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat.