Iggi Agusta Prasetya Kuswanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka."Dibawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, Dra., SE., M.Si.

ABSTRAK

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap instansi pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan terukur sehingga penyelenggaraan dan pembangunan dapat berlangsung dan berdayaguna dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Tujuan ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Serta menganalisis hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi, dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis jalur *(path analysis)* dengan menggunakan bantuan *SPSS 18.0 for windows.*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan,budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka secara umum dalam kategori tinggi. Serta hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi berada dalam kategori sedang. kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berada dalam kategori rendah dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berada dalam kategori kuat serta kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dalam kategori sedang.

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Terselenggaranya good governance merupakan prasyarat bagi pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggung jawaban yang tepat,jelas dan terukur sehingga penyelenggaraan dan pembangunan dapat berlangsung dan berdayaguna dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi,kolusi dan nepotisme.dalam rangka itu ,pemerintah telah menerbitkan intruksi presiden republic Indonesia (inpres) nomor 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Inpres tersebut mewajibkan instansi pemeruntahan sebagai unsur penyelenggara pemerintah Negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pertanggungjawan dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas, dan akhirnya disampaikan kepada presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP tahun 1999).

Pemimpin harus mampu menganalisa situasi sosial organisasi atau instansi, yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan kata lain fungsi kepemimpinan tidak mungkin diwujudkan sendiri oleh seorang pemimpin, tanpa bantuan dan kebersamaan dan disiplin kerja orang-orang yang dipimpinnya, kendati demikian semua orang menyadari bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya menjadi budaya masyarakat kita khususnya pada penerapannya. Kepemimpinan akan mewarnai dan diwarnai atau dipengaruhi oleh media baik cetak maupun elektronik, lingkungan dan iklim serta budaya organisasi (Asep Iwan Haryawan, 2006).

Fenomena yang sering dijumpai dalam lingkungan organisasi, dimana sesuatu yang membudaya dalam kehidupan organisasi sering kali menyimpang dari kaidah yang telah digariskan.

Kantor Dinas-dinas Kabupaten Majalengka sebagai unit pelaksanaan teknis dari Direktorat Perindag di daerah, sudah memiliki budaya dalam pelaksanaan tugas-tugas namun belum mencapai hasil maksimal. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang dirasa masih belum sinerji dengan pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka dengan didukung oleh hasil dari wawancara dengan Ibu Emma Susilawati, ST., MT (Kasi Pengembangan dan Pemberdayaan industri) dan beberapa karyawan lainnya yang menyatakan bahwa:

1. Pemimpin sering kali datang terlambat bahkan sering mangkir atau pulang lebih awal sehingga pegawai pun sering mengikuti pimpinan.
2. Tempat kerja masih terpisah antara satu bidang dengan bidang yang lainya, sehingga koordinasi dan komunikasi belum efektif hanya dihubungkan dengan telepon internal.
3. Pola kerja pegawai X departemen lebih cenderung perorangan (single fighter) sehingga belum menciptakan kinerja pelayanan yang optimal.
4. Belum sinergisnya rencana kegiatan antara satu bidang dengan bidang yang lainnya.
5. Fasilitas dan inventaris ruang masih kurang nyaman dan lengkap.

Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengeluarkan 12 program kegiatan Dinas PERINDAG. Yaitu program-program Dinas diantaranya:

Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan mengeluarkan 12 program kegiatan Dinas PERINDAG. Yaitu program-program Dinas diantaranya:

Tabel 1.3
12 Program Kegiatan Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka

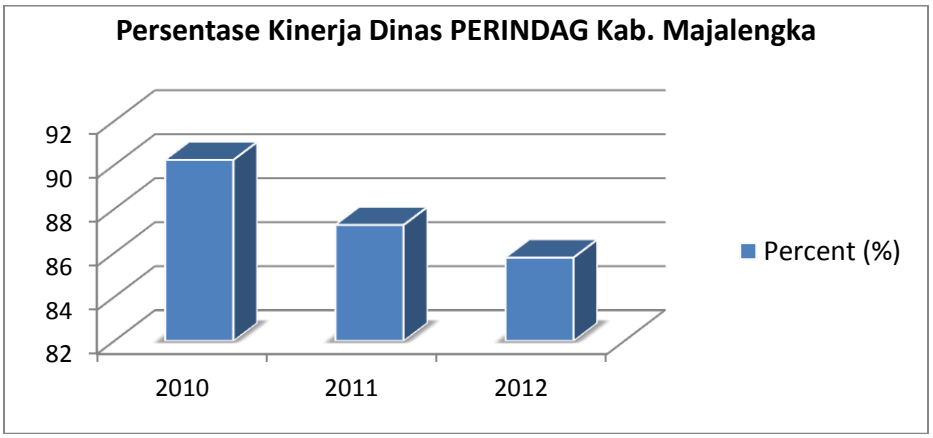
No	Program Kegiatan
1	Program pelayanan adminstrasi perkantoran
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja
4	Program penciptaan iklim usaha kecil dan menengah yang kondusif
5	Program pengembangan sistem pendukung usaha mikro kecil menengah
6	Program peningkatan kualitas kelembagaan
7	Program kapasitas iptek sistem produksi
8	Program pengembangan industri kecil dan menengah
9	Program perncanaan,evaluasi dan pelaporan
10	Program perlindungan dan pengamanan perdagangan
11	Program peningkatan dan pengembangan ekspo
12	Program peningkatan efisiensi perdagangan dalam negeri

Sumber : Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka

Namun berdasarkan data evaluasi yang diperoleh peneliti dari Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka, didapat selama tiga tahun kebelakang terhitung tahun 2010-2012 menegaskan bahwa pelaksanaan 12 program kegiatan

Namun berdasarkan data evaluasi yang diperoleh peneliti dari Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka, didapat selama tiga tahun kebelakang terhitung tahun 2010-2012 menegaskan bahwa pelaksanaan 12 program kegiatan.

Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka persentasenya selalu menurun terlihat dari Grafik 1.1 berikut ini:



Sumber : Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka

Berdasarkan Grafik 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa persentase hasil evaluasi pelaksanaan 12 program kegiatan Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka selam tahun 2010 sampai dengan 2012 selalu mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2010 sebesar 90,23 %, tahun 2011 sebesar 87,27 % dan pada tahun 2012 sebesar 85,79%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa selama 3 tahun kinerja pegawai Dinas PERINDAG kabupaten Majalengka terus menurun.

Pengukuran kinerja kegiatan dilakukan untuk mengetahui atau menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari Dinas Perindustrian dan perdagangan Kabupaten majalengka. Pengukuran kinerja ini merupakan awal dari pengukuran kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Meninjau beberapa hasil survey di atas untuk kemudian mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang terjadi penulis mengadakan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka."**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
4. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara simultan maupun parsial.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Menurut pendapat Hadari Nawawi (2006 : 9) bahwa :"Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama."

Pada umumnya setiap penulis berbeda pendapat mengenai rumusan definisi kepemimpinan. Perbedaan ini pada dasarnya hanya soal visi saja yang tergantung pada sudut memandangnya. Untuk itu akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian kepemimpinan, menurut Stoner (2006:42) mengatakan bahwa " Kepemimpinan manajerial

adalah sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan”.

Budaya organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Muhammad Zen (2001:67), Pada prinsipnya di semua organisasi, termasuk organisasi dalam bentuk perusahaan, senantiasa memiliki budaya tertentu. Sistem Budaya inilah yang sering disebut budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, kondisi kerja dan sistem yang ada jadi terbentuk secara spesifik, sesuai dengan filosofi perusahaan atau filosofi organisasi.

Menurut Robbins dalam Ghozali dan Cahyono (2002), Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi; suatu sistem dan makna bersama. Implikasi yang lebih penting dari budaya organisasi berkaitan dengan keputusan seleksi sehingga mereka akan merekrut individu yang sesuai dengan aturan organisasi dan akan mempekerjakan karyawan yang memiliki motivasi.

Menurut Robbins (2008) seperti yang di kutip oleh Yuzar (2011: 42-43), terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
   Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail
   Sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3 . Berorientasi pada hasil
   Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibanding perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia
   Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim
   Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresifitas
   Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas
   Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67) mendifinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Perusahan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan menemukan atau mengembangkan acara menggunakan sumber daya yang ada kapabilitas untuk meninggkatkan kemampuan menciptakan nilai kinerja (Jones dalam Lako, 2004).

Mangkunegara, 2001 dalam Koesmono, (2005:28). Variabel kinerja perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (dua) indikator yang diadopsi dari Brahmasari (2004:121-122), yaitu:

(1) Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki
(2) Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki,
(3) Kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan,
(4) Kemampuan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas bagi suatu situasi tertentu. Dalam satu kelompok yang mempunyai aktifitas, tujuan dan peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi tertentu tadi. Jelasnya, sifat-sifat utama bagi pemimpin itu harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompok yang bersangkutan dan cocok pula dengan situasi serta jamannya.

Pada umumnya, pemimpin itu memang menampilkan beberapa sifat superior dan melebihi kawan-kawan lainnya, sedikitnya dia memiliki superioritas dalam setengah kemampuan atau keahlian.

Budaya organisasi akan mampu dijalankan dengan baik oleh segenap karyawan di sebuah peruasahaan atau unit usaha, jika budaya tersebut dihayati segenap karyawan. Penghayatan atau penjiwaan para karyawan terhadap budaya organisasi dalam kondisi sehari-hari ini amat penting, agar penerapan budaya organisasi tidak hanya sebatas formalitas atau sekedar dihafal dibibir semata-mata, melainkan dijalankan dengan penuh penghayatan segenap karyawan.

Penilaian Kinerja Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah : Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Perbaikan kinerja, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja, Untuk kepentingan penelitian pegawai, Membantu diaknosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Budaya organisasi

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan konsep-konsep dasar untuk memperbaiki kinerja. Kedua konsep tersebut terkait erat dan harus dipahami secara bersama agar relevan (Blair dalam Iriani Ismail, 2008:24).

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan

Dalam mengelola dan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya maka perusahaan mempertahankan bahkan meningkatkan pengelolaan karyawan secara menyeluruh mengingat persaingan lingkungan perusahaan yang semakin tinggi memaksa perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing baik dari segi kepemimpinan maupun dari kinerjanya yang ditawarkan maka perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan yang tujuannya agar dapat mempengaruhi pegawai untuk mengadakan pembelian ulang pada perusahaan dan agar terciptanya kinerja karyawan bagi perusahaan.

Keberadaan hubungan kepemimpinan dengan kinerja didukung oleh hasil penelitian Iriani Ismail melalui jurnal yang berjudul: “Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten madura” bulan maret 2008 vol.12 yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.1.3 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Upaya membangun kinerja yang baik tidak bisa dilakukan secara serampangan pada saat tertentu saja, tetapi merupakan suatu proses yang panjang. Karena budaya merupakan semua persepsi atas objek yang dibentuk oleh karyawan dengan cara memproses informasi dari berbagai sumber sepanjang waktu. Keberadaan hubungan budaya organisasi dengan kinerja didukung oleh hasil penelitian **Iriani Ismail** melalui jurnal yang berjudul: “pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten madura” bulan maret 2008 vol.12 yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan Antar Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang ingin optimal tidak bisa didapat dengan cara mudah, tujuan tersebut memerlukan pengorbanan untuk mencapainya seperti pemimpin yang baik dalam kepemimpinannya serta suatu instansi atau organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik. Keberadaan hubungan kepemimpinandan budaya organisasi dengan kinerja didukung oleh hasil penelitian Irvan Trang melalui jurnal yang berjudul : "pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, strategi generik porter terhadap kinerja organisasi" bulan juni 2008 vol.1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta implementasi strategi yang baik akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi.

Hipotesis Penelitian

H_1 : Pengaruh Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka, masih belum optimal.

H_2 : Budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka, masih rendah.

H_3 : Kinerja karyawan pada Dinas perindustrian dan perdagangan kab. Majalengka, belum optimal.

H_4 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka.

H_5 : kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Majalengka, baik secara simultan dan parsial.

Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas PERINDAG Kabupaten Majalengka berjumlah sebanyak 65 orang,

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{65}{1 + 65(0{,}1)^2}$$

= 39,393939 ~ 39

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 65 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 39 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

N = besar ukuran sampel

Uji Validitas

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,562	0,30	Valid
Item 2	0,421	0,30	Valid
Item 3	0,657	0,30	Valid
Item 4	0,540	0,30	Valid
Item 5	0,339	0,30	Valid
Item 6	0,509	0,30	Valid
Item 7	0,454	0,30	Valid
Item 8	0,479	0,30	Valid

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,605	0,30	Valid
Item 2	0,454	0,30	Valid
Item 3	0,561	0,30	Valid
Item 4	0,617	0,30	Valid
Item 5	0,715	0,30	Valid
Item 6	0,688	0,30	Valid
Item 7	0,575	0,30	Valid
Item 8	0,454	0,30	Valid
Item 9	0,617	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 10	0,605	0,30	Valid
Item 11	0,715	0,30	Valid
Item 12	0,575	0,30	Valid
Item 13	0,688	0,30	Valid
Item 14	0,454	0,30	Valid

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,618	0,30	Valid
Item 2	0,712	0,30	Valid
Item 3	0,590	0,30	Valid
Item 4	0,472	0,30	Valid
Item 5	0,516	0,30	Valid
Item 6	0,367	0,30	Valid
Item 7	0,469	0,30	Valid
Item 8	0,373	0,30	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,770	0,70	reliabel
Budaya organisasi	0,899	0,70	reliabel
Kinerja	0,786	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

Rancangan Analisis
Analisis Deskriptif atau Kualitatif

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Tabel

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik

2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:

Analisis Korelasi

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x_1 = kepemimpinan

x_2 = budaya organisasi

y = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13.

Tabel 3.13

Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:15

Analisis Determinasi

$Kd = r^2 \times 100\%$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

H1: Pengaruh Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majakengka belum optimal,

dimana :

H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, *Peran Kepemimpinan belum optimal di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{11} : μ (LK) > 68%, *Pengaruh Kepemimpinan sudah optimal di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H2 : Budaya Organisasi pada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majakengka masih rendah,

dimana :

H_{02} : μ (DK) ≤ 68%, *Budaya Organisasi Masih rendah di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{12} : μ (DK) > 68%, *Budaya Organisasi sudah tinggi di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H3: Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majakengka belum optimal,

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Kinerja Karyawan belum optimal di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{13} : μ (PK) > 68 *Kinerja Karyawan sudah optimal di* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

b. Hipotesis

H5 : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{05} ; β = 0, secara simultan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{15} ; β ≠ 0, secara simultan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} (α = 0,05)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX}1}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H4 : Pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Dimana :

H_{04} ; β = 0, pengaruh kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{14}; β ≠ 0, pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H5 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Dimana:

H_{05} ; β = 0, secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

H_{15} ; β ≠ 0, secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

a. Kriteria Pengujian
   H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α = 0,05)
   Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :
   a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
   b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Karakateristik Responden

Karakteristrik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel pegawai sejumlah 39 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan.

dilihat paling banyak Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka yang menjadi responden adalah berusia antara 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 33,3% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berusia kurang dari 30 tahun ada sebanyak 10 orang atau sebesar 25,7% dari total responden. Selanjutnya siikuti oleh usia 41 – 50 tahun dan > 50 tahun sebesar 8 orang dengan persentase 20,5%. Banyaknya pegawai yang berusia 31-40 ini dikarenakan mayoritas pegawai merupakan pegawai negeri sipil (PNS).

dapat dilihat paling banyak Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka yang menjadi responden adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 56,4% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 12 orang atau sebesar 30,8% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan S2 hanya ada sebanyak 5 orang atau sebesar 12,8% dari total responden. Banyaknya pegawai dengan tingkat pendidikan S1 karena lulusan S1 mampu beradaptasi dengan lingkungan secara cepat.

Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar 33,3% dari total responden. Masa kerja yang lama dikarenakan status pegawai yang mayoritas PNS tentunya memiliki masa bakti pada instansi yang cukup lama.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kepemimpinan

bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepemimpianan sebesar 74,48 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara umum berada dalam kategori tinggi.

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi sebesar 74,50 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara umum berada dalam kategori tinggi.

Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai sebesar 74,62 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara umum berada dalam kategori tinggi.

Analisis Korelasi

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,561	,682
	X1	,561	1,000	,608
	X2	,682	,608	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	39	39	39
	X1	39	39	39
	X2	39	39	39

Berdasarka ntara kepemimpinan (X_1) dengai egori kuat atau erat. Arah hubui menujukkan bahwa kepemimpir ganisasi. Kemudian hubungan a 561 termasuk dalam kategori sedang, akan tetapi hubungan antara kepemimpinan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,682 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (kepemimpinan), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$(Px_2x_1) = r_{x_1 x_2} = (0,608)$

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,689	12,252		1,689	,000
	X1	1,898	,408	,608	4,655	,000

a. Dependent Variable: X2

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,608 pada tabel 4.25 merupakan nilai koefisien jalur kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

Menghitung Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608[a]	,369	,352	5,999

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 36,9% terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka, sementara sisanya sebesar 63,1% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar kepemimpinan. Secara visual jalur dari variabel kepimimpinan terhadap terhadap budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Menghitung Koefisien Jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,828	5,144		3,660	,000
	X1	,325	,208	,232	2,563	,019
	X2	,243	,067	,541	3,648	,001

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,232 dan 0,541 yang terdapat pada tabel 4.27 merupakan nilai koefisien jalur kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding kepemimpinan.

Menghitung Koefisien Determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707[a]	,500	,472	2,427

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 50,0%

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Sisanya sebesar 50,0% merupakan pengaruh faktor lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai = $(P_{YX1})^2$ = (0,232) x (0,232) = 0,054 **(5,4%)**

- Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja = P_{YX1} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,232) x (0,608) x (0,541) = 0,076 **(7,6%)**

Jadi total pengaruh kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka **= 5,4% + 7,6% = 13%** dengan arah positif. Artinya semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Besar pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

- Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai = $(P_{YX2})^2$ = (0,541) x (0,541) = 0,293 **(29,3%)**
- Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,541) x (0,608) x (0,232) = 0,076 **(7,6%)**.

Jadi total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka **= 29,3% + 7,6% = 36,9%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama

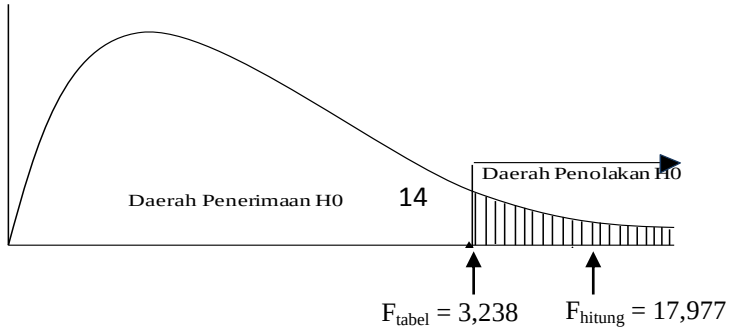
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,779	2	105,890	17,977	,000[a]
	Residual	212,045	36	5,890		
	Total	423,824	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 17,977 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;39) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,238. Karena F_{hitung} (17,977) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,238) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan Pada Uji F

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 17,977 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Besarnya kontribusi atau pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka sebesar 50,0%, sedangkan sisanya sebesar 50,0% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

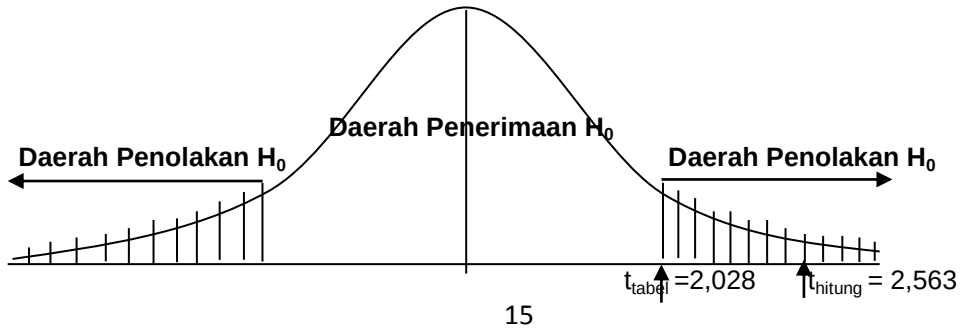
a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX1} = 0$: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka

Ha: $\beta_{YX1} \neq 0$: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka

Pada tabel 4.27 diperoleh nilai statistik uji t variabel Kepemimpinan sebesar 2,563 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 36 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,028. Karena t_{hitung} (2,563) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,028) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka**.** Dengan semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,563 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

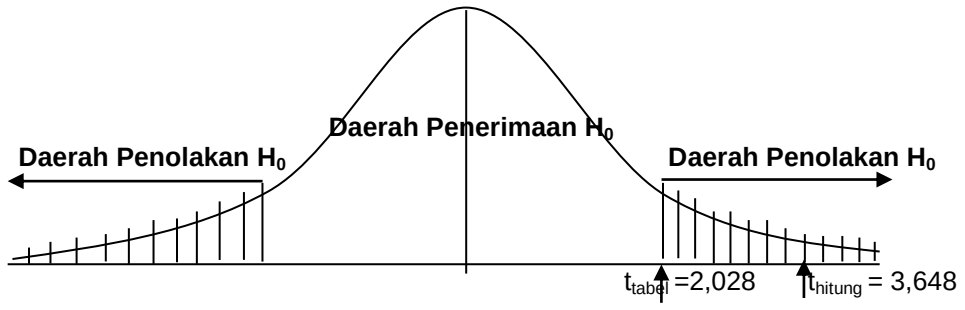
b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX2} = 0$ Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka

Ha: $\beta_{YX2} \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka

Pada tabel 4.27 diperoleh nilai statistik uji t variabel Budaya organisasi sebesar 3,648 dengan nilai signifikansi 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 36 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,028. Karena t_{hitung} (3,648) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,028) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka**.** Dengan semakin tinggi Budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Budaya organisasi Kinerja pegawai dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10
Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,648 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka termasuk dalam kategori tinggi ini berarti peran pimpinan secara keseluruhan sudah baik. Akan tetapi dalam proses selling jawaban responden termasuk dalam kategori sedang, artinya pegawai masih merasa kurang didengar pendapatnya sehubungan dengan pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan.
2. Budaya Organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka termasuk dalam kategori tinggi. Ini artinya budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sudah baik. Namun dalam berorientasi pada hasil termasuk dalam kategori sedang, disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka perlu diberikan kesempatan bagi mereka dalam memperbaiki kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara keseluruhan tinggi. Hanya saja masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait efesiensi SDM yang termasuk dalam kategori sedang bahkan hapir mendekati rendah, dimana pegawai enggan menyelesaikan banyaknya tugas yang diberikan diluar waktu pekerjaan dan ini perlu penanganan serius dari pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.
4. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Kepemimpinan memiliki hubungan yang rendah dengan budaya organisasi. Artinya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi yang dominan hal ini lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain.
5. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh sedang terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka dan sisanya dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh sangat rendah pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh rendah pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka, diantaranya :

1. Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara keseluruhan sudah baik. Namun dalam proses selling masih termasuk dalam kategori sedang, hendaknya pimpinan bisa lebih menerima pendapat pegawai sehubungan dengan pengambilan keputusan maupun kebijakan perusahaan selain itu agar pimpinan bisa lebih mempercayai kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara keseluruhan sudah baik. Namun ada beberapa perbaikan yang perlu diperhatiakan khususnya pada indikator dengan kategori sedang yaitu pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka perlu memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperbaiki kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka secara keseluruhan tinggi. Akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari pimpinan dalam hal memanage waktu yang diberikan kepada pegawai terkait penyelesaian pekerjaan dan efisiensi SDM yang masih termasuk dalam kategori sedang.

4. Kepemimpinan memiliki hubungan dengan Budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka. Diharapakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka sebagai perusahaan negeri dibidang pelayanan publik tetap mengupayakan perbaikan terus menerus agar menjadi lebih baik dari sekarang. Karena semakin baik kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan budaya organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka.

5. Dengan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai peran kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai sudah berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial, alangkah lebih baiknya seluruh pegawai dan pemimpin bekerja sama dalam melakukan aktivitas perusahaan, dimana pegawai harus melaksanakan budaya organisasi yang baik dan pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada pegawainya agar kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka meningkat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Alma,Buchari. (2008). Pengantar Bisnis. Bandung. Alfabeta.

Brahmasari, I.A. dan Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10*(2), *124-135*.

Chipunza, Crispen and Samuel, Michael O. (2011). Leadership Style, Employee Motivation And Commitment : Empirical Evidence From A Consolidated Retail Bank Operating In A Depresed Economy. African Journal Of Business Management Vol.5 (20).

Gustomo, Aurik dan Silvia, Anita. (2009). Pengaruh nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teknologi.*

Hasan, Halid. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Administrasi dan Bisnis*

Hidayat. (2012). Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10*.

Indayati, Nurul. (2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan GayaKepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.2.

Ismail,Iriani (2006) . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Di Madura *. Jurnal Ekuitas ISSN 1411-0393*

Lumbanraja, Prihatin. (2009). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen.*

Narimawati, U., Anggadini, S. D., & Ismawati, L. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM.

Nursyamsi, Idayanti. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in Business, Accounting, and Management.*

Purnama, Nursyabani. (2005). Kepemimpinan Organisasi Masa Depan, Konsep dan Strategi Keefektifan. *Jurnal Siasat Bisnis*

Padang ,Yuliati Kala.(2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Jayapura

Robbins,Stephen P. (1994). Teori Organisasi. Jakarta. Arcan.

Sumarsih. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol.3.*

Sinamo, J.H. (2008). *Budaya Produktif, Etos Kerja, dan Daya Saing Organisasi.* Diakses pada 14 Maret, 2013 dari www: http://jansen-sinamo-pieces-of-thought.blogspot.com

Su'un, Muhammad. (2010). Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Industri Kayu Lapis Di Makasar. Jurnal Economic Resources, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30

Tampubolon, B.D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi, 9*(3), *106-115*.

Widodo, Untung. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja bawahan. *Jurnal Fokus ekonomi Vol.1 No.2 :92-198*.

Wahyuni, Dewi Urip. (2010). Perencanaan dan Pengembangan SDM Berbasis Kearifan Lokal Pada Aspek Budaya dan motovasi Sebagai Unsur Dalam Hubungan Industrial*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.1 : 11-26*.