

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA APARATUR PENDIDIKAN NONFORMAL DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO

Abdul Rahmat

abdulrahmat@ac.id

Universitas Negeri Gorontalo

ABSTRACT

This study aimed to examine the alleged causality between the dependent and independent variables. This study is a descriptive research using survey method. Data collected by using questionnaire and analyzed using path analysis to test the hypothesis. Engineering analysis will be determined by SPSS data analysis program. The result of the study were; 1) Leadership style has a significant relationship with the performance of officials local government in Gorontalo city. It is seen in the calculation of the product r correlation counted is 0.811 at the significance level (0.05), r table at 0,239 then count $r > r$ of the table so that we can conclude the existence of a significant relationship, while the relationship is based on arithmetic interval coefficient criteria r is 0.811, which means relatively strong relationship with the leadership style of performance in local government apparatus city Gorontalo relatively strong. While t is 0.957 and compared t table with a significance level of 0.044 (0.05) turns out t count $> t$ table with the sense of the hypothesis is accepted which stated the existence of a significant relationship. 2) Organizational Culture has a significant relationship performance in local government apparatus city Gorontalo, it can be seen that the calculation of the product correlation r counted is 0.922 at the significance level (0.05) r price table is 0.098 then the count $r > r$ table. It conclude the existence of a significant relationship, while the relationship is based on interval arithmetic coefficient criteria r is 0.922, which means has relatively strong relationship with the organizational culture apparatus as very strong performance. While t is 0.957 and compared t table with a significance level of 0.044 (0.05) turns out $t > t$ table. It means the hypothesis is accepted which states the existence of a very significant. 3) Relationship between Leadership Style and organizational culture have significant performance relationship in local government of Gorontalo apparatus city. It is seen in the strength of mastery skills and cultural organization along with the performance of the apparatus, comparing the r counting with r table it is known that $0.811 > 0.239$, the correlation both have strong significant relationship.

Keywords: Culture, leadership, and staff performance

PENDAHULUAN

Hasil observasi awal, ternyata masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Gorontalo yang tidak masuk kerja alias membolos tanpa ada alasan yang jelas. Profesionalisme aparatur negara masih rendah yaitu sekitar 40%, dan angka ini jauh dari harapan. Disamping itu, kendala yang dihadapi oleh Pemda Kota Gorontalo dalam rangka peningkatan kinerja aparatur saat ini adalah disebabkan inovasi dan kreativitas aparat birokrasi masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat dari kondisi riil yang ada yakni manakala pimpinan melakukan tugas (dinas) luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggungjawab yang ada dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk dan pengarahannya. Dengan kondisi demikian maka proses pengurusan yang ada di birokrasi akan berjalan tidak sebagaimana mestinya. Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang di atas serta untuk mewujudkan kinerja aparatur yang baik setidaknya dapat dihubungkan oleh beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain adalah faktor kepemimpinan, budaya yang berkembang didalam organisasi, serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada didalam organisasi tersebut.

Kalau kita amati dari beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas, maka faktor kepemimpinan mempunyai hubungan yang besar dengan kinerja yang akan dicapai oleh aparatur. Sebab didalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi. Di samping

faktor kepemimpinan sebagaimana disebutkan sebelumnya, yang tidak kalah penting dan perlu mendapatkan perhatian untuk mencapai tujuan organisasi ialah faktor budaya yang berkembang didalam organisasi yang selanjutnya kita sebut dengan budaya organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal untuk mencapai tujuannya, sebagian besar ditentukan oleh faktor budaya. Salah satu bukti gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu adanya budaya *paternalisme* yang mengakar kuat dalam birokrasi pemerintahan, budaya *paternalisme* masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada tugas pelayanan.

Aparat/aparatur adalah keseluruhan organ pemerintahan atau pejabat negara serta pemerintahan negara yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan negara kepadanya. Untuk itu sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan sering disebut "aparatur" yaitu pegawai negeri yang melaksanakan tugas-tugas kelembagaan (Widjaja, 1995:177). Sehingga penggunaan istilah sumber daya manusia berkenaan dengan orang-orang didalam organisasi (Simamora, 1992:2) sama dengan aparatur pegawai.

Menurut Wiley dan Yukl (1997:129) kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada. Handoko (1988:143) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tanpak dari sikap positif karyawan dengan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Tiffin (dalam As'ad, 1991:104) mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan

dengan pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Dalam pengertian ini dapat diketahui bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal ini Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk mengukur kinerja organisasi atau kinerja aparatur, Lenvine sebagaimana yang dikutip oleh Dwiyanto (1995) menawarkan tiga konsep yaitu: *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*. *Responsiveness* atau responsivitas yaitu kemampuan organisasi untuk dapat mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dengan kata lain responsivitas adalah kesesuaian antara program dan kegiatan yang dijalankan dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat. *Responsibility* atau tanggung jawab yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun eksplisit. *Accountability* atau akuntabilitas yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat (*elected officials*).

Namun untuk mengukur kinerja organisasi publik ada dua konsep lagi yaitu produktivitas dan kualitas layanan. Produktivitas adalah *output* yang dihasilkan oleh organisasi yaitu jenis layanan apa yang dihasilkan atau yang

dilakukan oleh suatu organisasi. Sedangkan kualitas layanan dapat dilihat dari penilaian pengguna jasa atau masyarakat yaitu bagaimana tingkat kepuasan mereka dengan layanan yang diberikan oleh organisasi. Untuk mengukur kinerja dari pegawai atau aparatur, Mondy dan Noe (1990:99) menggunakan pendekatan yang mengarah pada *Management by Objective (MBO)*. Metode MBO melihat perilaku pegawai atau aparatur (*personal attributes*) dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah *quantity of work*, *quality of work*, *dependability*, *initiative*, *adaptability*, dan *cooperation*. Selain itu, juga diberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapatnya mengenai kinerjanya selama ini, juga pendapatnya dengan kinerjanya masa depan.

Kegiatan manusia secara bersama-sama membutuhkan pemimpin. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan misinya sangat tergantung kepada tanggung-jawab dari seorang pemimpin. Untuk itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk memimpin orang-orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi Terry (dalam Thoha, 2001:227). Seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi. Ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap manajer dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi: Peran Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*), Peran yang Berhubungan dengan Informasi (*Informational Role*), dan Peran Pembuat Keputusan (*Decisional Role*) (Thoha, 2001: 232-240).

Dalam arti klasik, budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan para anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut (Siagian, 2002:64). Kultur atau budaya organisasi ialah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kultur organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Robbins (1992: 247) memberikan definisi tentang pengertian budaya organisasi yaitu suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem dari makna bersama. Budaya (*culture*) merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah dengan penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, oleh karenanya diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan pemikiran dan merasakan dala kaitan masalah-masalah yang dihadapi itu. Kuatnya budaya dalam organisasi ditandai dengan ditanamnya nilai-nilai budaya secara luas dan menyebar kepada seluruh anggota. Hal ini ditandai dengan semakin kuatnya anggota organisasi menerima nilai-nilai dan komitmen dengan nilai-nilai tersebut sehingga mampu membangun iklim yang kondusif serta loyalitas dengan organisasi. Disamping itu budaya lemah (*weak culture*) ditandai dengan lamanya komitmen dengan tujuan organisasi, perilaku yang tidak konsisten dan kurangnya loyalitas dan kebanggaan dengan organisasi, serta tingginya *turnover* karyawan.

Dari apa yang telah dikemukakan di atas penulis mencoba melihat lebih jauh bagaimana faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi dapat memberikan kontribusi atau hubungan dengan kinerja yang telah dicapai oleh aparatur didalam organisasi adalah dengan judul: “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur Pendidikan Nonformal di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan tahun 2014 di dinas pendidikan kota Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Arikunto, 1998:3). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan observasi. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur). Analisis ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dugaan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisisnya akan ditentukan melalui komputasi analisis data program SPSS.

Hasil penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesmaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrument yang dipilih dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Singgih Santoso, 2000: 109). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis butir menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- xy = skor pertanyaan-pertanyaan dikalikan skor total
- x = Skor jawaban pertanyaan-pertanyaan tiap responden
- y = skor total
- N = Jumlah responden

Untuk mengetahui apakah item-item dapat dinyatakan valid atau tidak adalah dengan membandingkan hasil perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid, demikian sebaliknya (Arikunto, 1998: 137).

Pengujian reliabilitas instrument penelitian menggunakan teknik Alpha Cronbrack dengan menggunakan rumus:

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r = koefisien Reliabilitas Instrumen (cronbach alfa)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah variabel butir
- σt^2 = varian total

Untuk menginterpretasikan koefisien Alpha (r) digunakan kategori menurut Arikunto (2002: 245), yaitu:

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1	Antara 0,8000 - 1,000	Sangat Tinggi
2	Antara 0,6000- 0,799	Tinggi
3	Antara 0,4000- 0,599	Cukup Tinggi
4	Antara 0,2000- 0,399	Rendah
5	Antara 0,0000- 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Arikunto, 2002

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan simultan variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (p value) < 0,05, maka H_a diterima dan jika p value > 0,05, maka H_a

ditolak (Duwi Priyatno, 2011: 258). Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika p value < 0,05, maka H_a diterima dan jika p value > 0,05, maka H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN

Analisis Uji Pengolahan Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji coba instrumen akan dilakukan pada 93 orang responden yang semuanya merupakan populasi dari penelitian ini yang dijadikan sampel penelitian. Pengujian validitas tiap butir yang digunakan adalah analisis item/butir yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

- r_{xy} = nilai koefisien product moment
- n = banyaknya responden
- X_i = skor butir soal
- Y_i = skor total butir soal

Analisis dilakukan dengan semua butir instrumen. Kriteria pengujian dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen dinyatakan tidak valid atau *drop*, sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji coba instrumen yang dilakukan pada 93 orang responden yang semuanya merupakan populasi dari penelitian yang dijadikan sampel penelitian. Pengujian reliabilitas tiap butir yang digunakan adalah analisis item/butir. Instrumen

yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah instrumen yang valid saja. Nilai Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{tt} = Reliabilitas instrumen

K = Butir soal yang valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah Varians Butir

S_t^2 = Varians Total

Adapun hasil pengolahan data dengan program excel (dengan bantuan program SPSS versi 17) semua variabel realibel hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran untuk rekapitulasi hasil perhitungan di bawah:

Tabel 1 Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,924	28

Tabel 2 Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,923	26

Tabel 3 Reliabilitas Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	40

Pengujian Persyaratan Analisis dengan Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan regresi berganda uji normalitas dimaksudkan untuk menguji variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi

normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal atau tidak sama sekali.

Dengan persamaan regresi statistik pada uji normalitas maka harus diketahui terlebih dahulu melalui nilai kemiringan kurva (skewness = a3) atau nilai kruncingan kurva (kurtosis = a4) diperbandingkan dengan nilai Z_{tabel} , dengan ketentuan analisis sebagai berikut berdasarkan ketentuan analisis: a) Variabel (bebas atau terikat) berdistribusi normal jika Z_{hitung} (Z_{a3} atau Z_{a4}) < Z_{tabel} . b) Variabel berdistribusi tidak normal jika Z_{hitung} (Z_{a3} atau Z_{a4}) > Z_{tabel} . Untuk mengetahui apakah dengan menggunakan uji statistik pada distribusi normalitas sebagaimana hasil olah data yang disajikan berikut (lihat lampiran uji normalitas):

Nilai uji pada variabel Gaya Kepemimpinan diketahui Z_{hitung} (Z_{a3} atau Z_{a4}) < Z_{tabel} yaitu $-0,757 < 0,495$, maka variabel X_1 berdistribusi normal. Kemudian, variabel Budaya Organisasi diketahui Z_{hitung} (Z_{a3} atau Z_{a4}) < Z_{tabel} yakni memiliki perbandingan $0,018 < 0,495$, maka dinyatakan berdistribusi normal. Dan, variabel terikat (Y) Kinerja Aparatur memiliki perbandingan Z_{hitung} (Z_{a3} atau Z_{a4}) < Z_{tabel} yakni $0,052 < 0,495$, maka dinyatakan berdistribusi normal.

Maka dari itu hasil analisis data pada uji normalitas ini telah memenuhi analisis prasyarat yang diajukan untuk kemudian dilanjutkan pada pengujian hipotesis dan uji lainnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2

cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas. Hasil oleh data sebagaimana berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolenieritas

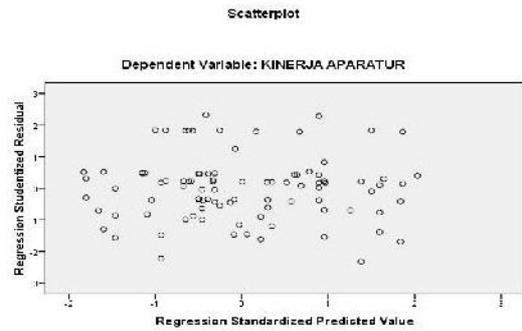
No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,920	1,087	Tidak terjadi Multikolenieritas
2	Budaya Organisasi	0,920	1,087	Tidak terjadi Multikolenieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2014.

Dari data tabel tersebut dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lain. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Maka untuk lebih jelas hasil olah data sebagaimana berikut ini:



Gambar 1 Uji Kurva Penyebaran P-Plot

Berdasarkan grafik hasil Gambar 1, dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

2. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode (berada) dan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 5 Hasil Uji Durbin-Watson (DW)

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,815

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil tersebut, salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan hasil data di atas, ditemukan Durbin-Watson (DW) test =

1,815 dan $DW < 2$. Maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi autokorelasi. Karena angka angkat DW test berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < 2$.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menjelaskan variasi dependen. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil hubungan semua variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain nilai R^2 yang nilai kecil berarti kemampuan semua variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar hubungan semua variabel independen dengan variabel dependennya. Hasil koefisien determinasi (R^2) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini,

Tabel 6 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur Guru	Koefisien Determinasi (R^2)	Keterangan
X-Y	0,031	Persamaan X 100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil pengujian yang ada pada Tabel 6, diketahui bahwa *Adjusted Determination Coefficient* (R^2) sebesar 0,031 yaitu lebih dari nol dan kurang dari satu yang berarti variabilitas Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kinerja aparatur sebesar 0,4%, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Aparatur mempunyai kemampuan dalam menerangkan dan memprediksi variabel kinerja sangat terbatas

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan simultan variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) $< 0,05$, maka H_0 diterima dan jika *p value* $> 0,05$, maka H_0 ditolak. Uji F dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya, secara statistik daya yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berhubungan dengan variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka ditolak. Artinya, secara statistik daya yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

N	F (hitung)	F (tabel)	Kesimpulan
93	0,044	0,957	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel} = 0,042 < 0,957$ maka hasil data tersebut dapat dinyatakan H_0 ditolak. Artinya, secara statistik daya yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel yakni variabel (X) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan pada variabel (Y) yakni kinerja aparatur.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *p value*

$< 0,05$, maka H_a diterima dan jika $p\ value > 0,05$, maka H_a ditolak. Kemudian, hasil olah data SPSS uji parsial (uji t) berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t (hitung)	t (tabel)
Gaya Kepemimpinan	0,239	0,811
Budaya Organisasi	0,098	0,922

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai t (hitung) pada variabel Gaya Kepemimpinan 0,239 dengan nilai probabilitas (disamakan dengan nilai t (tabel)) adalah 0,811 atau 81,1% (persamaan koefisiensi determinasi) di atas 5%. Dan, nilai t (hitung) pada variabel Budaya Organisasi adalah 0,098 dengan nilai probabilitas 0,922 atau 92,2% di atas 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t (hitung) = 0,239 $> 0,05$ atau 5% (persamaan nilai probabilitas), maka H_0 ditolak. Sedangkan, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t (hitung) = 0,098 $> 0,05$ atau 5%, maka H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dan analisa di atas maka selanjutnya menafsirkan dari berbagai hasil data statistik tersebut. Dalam hal ini dibagi menjadi dua bagian sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah pada penelitian ini..

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Aparatur

Hipotesis yang pertama yang diujikan adalah terdapatnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja aparatur. Dari hasil analisa dengan SPSS Versi. 17 (lihat lampiran) dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102.477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya

22,519 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu point maka variabel kinerja aparatur akan meningkat 22,619 point.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi 0,031 yang artinya kinerja aparatur disumbang oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 3,1%, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja aparatur, berdasarkan analisis perhitungan korelasi *product moment* bahwa r hitungnya adalah 0,811 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,239 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan, adapun kekuatan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r r_{hitung} 0,811 tergolong kuat yang artinya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja aparatur tergolong kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar (0,044) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan.

Tabel 9 Hasil Perhitungan Uji Korelasi Product Moment dan t Hitung

N	r (hitung)	t (Hitung)	Signifikansi 0.05	
			r tabel	t tabel
93	0,811	0,957	0,239	0,044

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Pengujian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan sedangkan kekuatan hubungannya sebesar 3,1% hal ini juga berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka kinerja aparatur semakin baik dalam melaksanakan tugas atau kerja. Kondisi demikian bisa disebabkan oleh multifaktor maka bagi pimpinan dalam membangun iklim kerja yang kondusif harus memperhatikan item-item evaluasi lainnya.

Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur

Hipotesis kedua yang diujikan adalah terdapatnya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh sama atau hampir sama dengan model regresi berganda. Dari hasil analisa dengan SPSS Versi. 17 (lihat lampiran) dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102.477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 22,519 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu poin maka variabel kinerja aparatur akan meningkat 22,619 poin.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi 0,031 yang artinya Budaya Organisasi disumbang oleh Kinerja Aparatur sebesar 3,1%, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur, berdasarkan analisis perhitungan korelasi *product moment* bahwa r_{hitung} nya adalah 0,922 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,098 maka $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan signifikan, adapun kekuatan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,922 tergolong kuat yang artinya hubungan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang cukup signifikan. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t tabel sebesar (0,044) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan.

Pengujian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan sedangkan kekuatan hubungannya sebesar 3,1% hal ini juga berarti

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji Korelasi *Product Moment* dan t_{hitung}

N	r (hitung)	t (Hitung)	Signifikansi 0.05	
			r tabel	t tabel
93	0,922	0,957	0,098	0,044

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

bahwa semakin banyak Budaya Organisasi berarti kinerja aparatur semakin baik.

Pengujian Hipotesis Hubungan Secara Bersama-sama Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur

Hipotesis yang ketiga yang diujikan adalah terdapatnya hubungan secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja aparatur. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui probabilitas keliru, apakah persamaan regresi yang diperoleh sama atau hampir sama dengan model regresi berganda $Y = a + bX_1 + bX_2$. Dari hasil analisa SPSS Versi 17 (Lihat: Lampiran) dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102,477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi untuk uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi 0,031 yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja aparatur secara bersama-sama sebesar 3,1%, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan penguasaan keterampilan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan kinerja aparatur, membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka diketahui bahwa $0,811 >$ 0,239, maka kekuatan korelasi keduanya memiliki cukup hubungan yang signifikan.

Tabel 11 Hasil Perhitungan Uji Korelasi *Product Moment* dan t_{hitung}

N	r (hitung)	Signifikansi 0.05
		r tabel
93	0,811	0,239

Pengujian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan sedangkan kekuatan hubungannya hanya sebesar 3,1% hal ini juga berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama maka semakin baik pula kinerja aparatur.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat di simpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja aparatur di Pendidikan Nonformal di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi product moment bahwa r_{hitung} nya adalah 0,811 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,239 maka $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan, adapun kekuatan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,811 tergolong kuat yang artinya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja aparatur di Pemda Kota Gorontalo tergolong kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar 0,044 dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang sangat signifikan.
2. Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Aparatur di

Pendidikan Nonformal Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi product moment bahwa r_{hitung} nya adalah 0,922 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,098 maka $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan, adapun kekuatan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,922 tergolong kuat yang artinya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Aparatur tergolong sangat kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar 0,044 dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang sangat signifikan

3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Aparatur di Pendidikan Nonformal Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal tersebut dapat dilihat pada kekuatan penguasaan keterampilan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan kinerja aparatur, membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka diketahui bahwa $0,811 >$ $0,239$, maka kekuatan korelasi keduanya memiliki cukup hubungan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhammad. 1991. *Kinerja Sebagai Media Peningkatan Drajad Dalam Konteks Industrialisasi*; Bandung: Ganeca.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*; Jakarta: Rineka Cipta.

- _____. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Kelima*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*; Yogyakarta: Fisipol Universitas Gajah Mada.
- Handoko. 1988. *Kinerja dan Tingkat Emosional*. Surabaya: Pratama.
- Mondy, R.W. & Robert M. Noe. 1990. *Human Resources Management*. Allyn and Bacon.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi, Jilid 1 (terjemahan)*. Jakarta: Prehallindo.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Jakarta Aksara.
- Simamora, Ermaya. 1992. *Psikologi Kepegawaian dan Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja*. Bandung: Ramadan.
- Singgih Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Thoha, Miftah. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, A.W. 1995. *Administrasi Kepegawaian. Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wiley dan Yulk. 1977. *Strategik Manajemen dan Industrial*. London: Ditmen Publishing.
- Yulk, GA. 1998. *Ledership In Organisation (secon edition)*. Englewood Clips, New Jersey: Prencice Hull, Inc.