

BAB IV

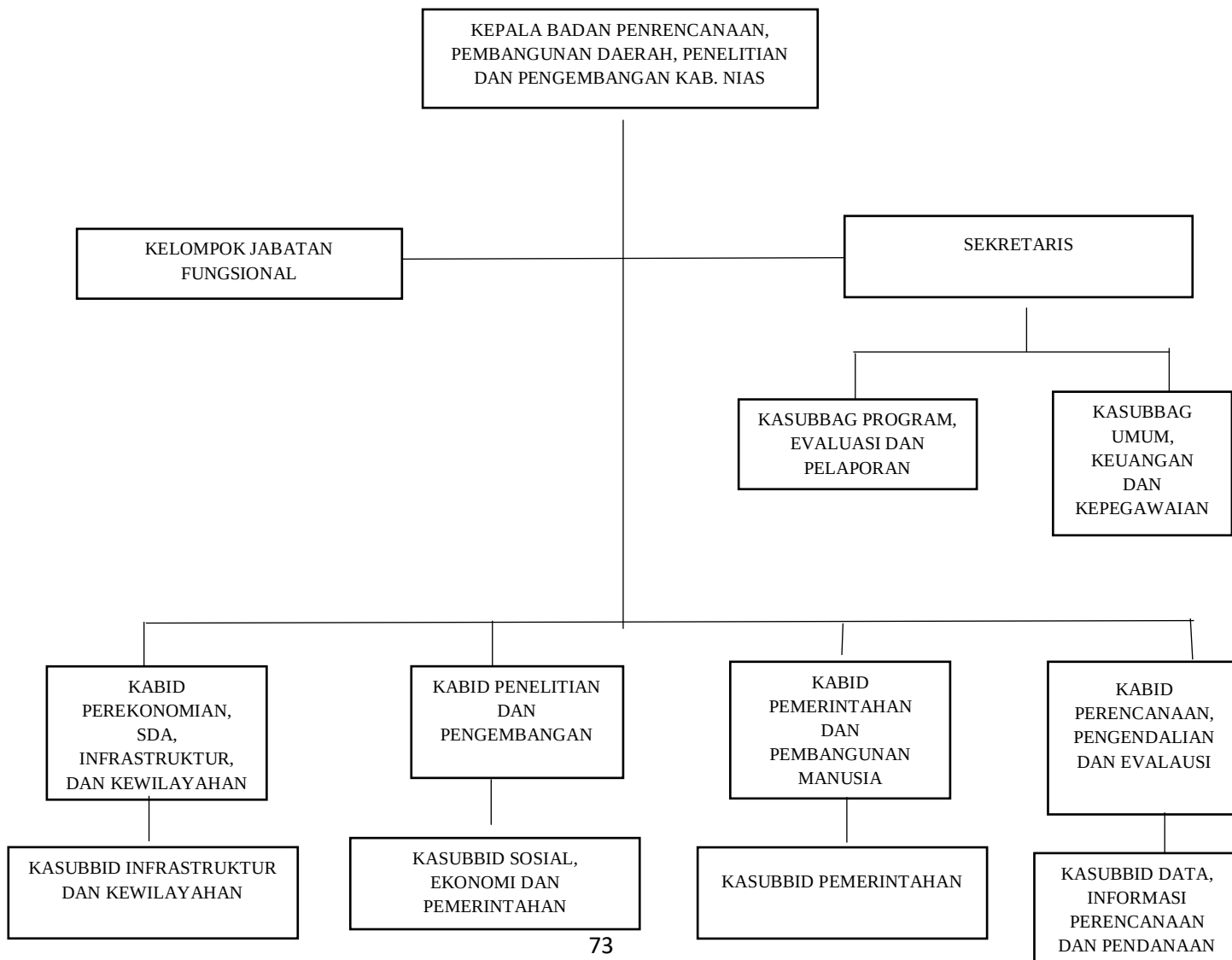
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangasn Kabupaten Nias

Perangkat Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias sebagai unsur Pembantu Bupati Nias diatur dalam Peraturan Bupati Nias Nomor 59 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappedalitbang Kabupaten Nias



Berdasarkan Lampiran XVII Peraturan Bupati Nias Nomor 67 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Nias, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias mempunyai Rincian Tugas dan Fungsi, sebagai berikut :

I. Kepala Badan

Tugas Pokok :

Melaksanakan urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Nias.

II. Sekretaris

Tugas Pokok :

Menyelenggarakan penyusunan program, evaluasi, pelaporan, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian.

I.1 Kepala Sub Bagian Umum Keuangan dan Kepegawaian

Tugas Pokok :

Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian.

I.2 Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Tugas Pokok :

Melaksanakan penyusunan perencanaan program, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dinas.

III. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan.

III.1 Kepala Subbidang Sosial, Ekonomi dan Pemerintahan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan sosial, ekonomi dan pemerintahan.

III.2 Kepala Subbidang Pembangunan, Inovasi dan Teknologi

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pembangunan, inovasi dan teknologi.

IV. Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas di bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

IV.1 Kepala Subbidang Pemerintahan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pemerintahan.

IV.2 Kepala Subbidang Pembangunan Manusia

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pembangunan manusia.

V. Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas di bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

V.1 Kepala Subbidang Data, Informasi, Perencanaan dan Pendanaan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan data, informasi, perencanaan dan pendanaan.

V.2 Kepala Subbidang Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pengendalian, evaluasi dan pelaporan

VI Kepala Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan

Tugas Pokok :

VI.1 Kepala Subbidang Perekonomian dan SDA

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan perekonomian dan SDA.

VI.2 Kepala Subbidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Tugas Pokok :

Melaksanakan tugas yang berhubungan dengan infrastruktur dan kewilayahan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias mempunyai fungsi sebagai berikut :

I. Kepala Dinas

Fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;

2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;
5. Fasilitasi dan pelaksanaan inovasi daerah;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

II. Sekretaris

Fungsi :

1. Penyelenggaraan penyusunan program dan anggaran;
2. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian;
3. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
4. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan dinas;
5. Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

III. Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan

Fungsi :

1. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, program, dan anggaran penelitian dan pengembangan di bidang sosial, pemerintahan, pembangunan, inovasi dan teknologi;
2. Penyiapan bahan pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang sosial, pemerintahan, pembangunan, inovasi dan teknologi;
3. Penyiapan bahan rancangan kebijakan terkait jenis, prosedur dan metode penyelenggaraan pemerintahan daerah yang bersifat inovatif;
4. Penyiapan bahan pelaksanaan pengkajian kebijakan di bidang sosial, pemerintahan, pembangunan, inovasi dan teknologi;
5. Penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang sosial, pemerintahan, pembangunan, inovasi dan teknologi;
6. Penyiapan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan pemerintah daerah di bidang sosial, pemerintahan, pembangunan, inovasi dan teknologi;
7. Pengelolaan data kelitbang dan peraturan, serta

- pelaksanaan pengkajian peraturan;
- 8. Penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan diseminasi hasil-hasil kelitbangan;
- 9. Pelaksanaan administrasi dan tata usaha;
- 10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

IV. Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Fungsi :

- 1. Pengkoordinasian penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- 2. Pengkoordinasian penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
- 3. Pengkoordinasian pelaksanaan Musrenbang (RPJPD, RPJMD dan RKPD);
- 4. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD dan RKPD;
- 5. Pengkoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah Kabupaten Nias;
- 6. Pengkoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di Kabupaten Nias;
- 7. Pengkoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional;
- 8. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah;
- 9. Pengkoordinasian pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kabupaten Nias;
- 10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

V. Kepala Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah

Fungsi :

- 1. Penyusunan data dan pengkajian perencanaan, pendanaan pembangunan daerah;
- 2. Pengumpulan dan penyusunan data informasi pembangunan untuk perencanaan pembangunan daerah;
- 3. Pengintegrasian dan harmonisasi program-program pembangunan di daerah;
- 4. Perumusan kebijakan penyusunan perencanaan, pengendalian, evaluasi dan informasi pembangunan daerah;
- 5. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan perencanaan dan pendanaan di daerah;
- 6. Pelaksanaan evaluasi terhadap kebijakan perencanaan pembangunan daerah, dan pelaksanaan rencana

- pembangunan daerah, serta hasil rencana pembangunan daerah;
7. Pengendalian melalui pemantauan, supervisi dan tindak lanjut penyimpangan terhadap pencapaian tujuan agar program dan kegiatan sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah;
 8. Pengidentifikasian permasalahan pembangunan daerah berdasarkan data untuk mengetahui perkembangan pembangunan;
 9. Penyajian dan pengamanan data informasi pembangunan daerah melalui bahan cetak dan elektronik sebagai bahan dokumentasi;
 10. Penyusunan dan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
 11. Pengelolaan hasil analisis hasil evaluasi untuk penyiapan pelaporan program dan kegiatan pembangunan daerah;
 12. Penyusunan hasil evaluasi dan laporan pelaksanaan program pembangunan daerah;
 13. Pelaksanaan fungsi lain yang diperintahkan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

VI Kepala Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan

Fungsi :

1. Pengkoordinasian penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan;
2. Pengkoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah Kabupaten Nias bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan;
3. Pengkoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di Kabupaten Nias bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan;
4. Pengkoordinasian dukungan pelaksanaan kegiatan pusat untuk prioritas nasional;
5. Pengkoordinasian pelaksanaan kesepakatan bersama kerjasama antar daerah;
6. Pengkoordinasian pembinaan teknis perencanaan kepada perangkat daerah Kabupaten Nias;
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada seluruh responden, tentunya terdapat perbedaan dari setiap responden mulai dari jenis kelamin, usia tingkat pendidikan dan lama bekerja diperusahaan tersebut. Untuk itu peneliti mengelompokkan untuk masing – masing perbedaan tersebut agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Pesentase (%)
1	25 – 40 Tahun	20 Orang	63%
2	40 – 55 Tahun	15 Orang	37 %
Jumlah		35 Orang	100 %

Sumber: DUK Bappedalitbang Kab. Nias

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa usia Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias bermacam – macam, hal ini tentunya berdampak pada kualitas kerja dan pemahaman yang berbeda – beda pula, namun tetap memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Pesentase (%)
1	Laki – Laki	20 Orang	86%
2	Perempuan	15 Orang	14 %
Jumlah		35 Orang	100 %

Sumber : DUK Bappedalitbang Kab. Nias

4.2.2 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan Realibilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesiner pada ketiga variabel yang diteliti. Hal uji validitas – reliabilitas masing – masing adalah sebagai berikut :

4.2.2.1 Uji Validitas Realibilitas Variabel Budaya Organisasi

Data variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh dari 15 pernyataan yaitu X1.01 sampai dengan X1.15. Validitas diuji menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**, dan reliabilitas diuji menggunakan **Cronbach's Alpha** dengan batas nilai $\alpha \geq 0,6$ (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil uji validitas varibel Budaya Organisasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Uji validitas variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dilakukan terhadap 35 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Corrected Item – Total Correlation $>$) untuk seluruh item, maka 35 item indikator pengukur Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai seluruhnya valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.696**	.431**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010
	N	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.696**	1	.401*
	Sig. (2-tailed)	.000		.017
	N	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.431**	.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.017	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Kriteria penilain uji reliabilitas adalah (Ghozali,2018) :

1. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesiner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesiner tersebut *reliable*.

Tabel 4.4

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	3

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

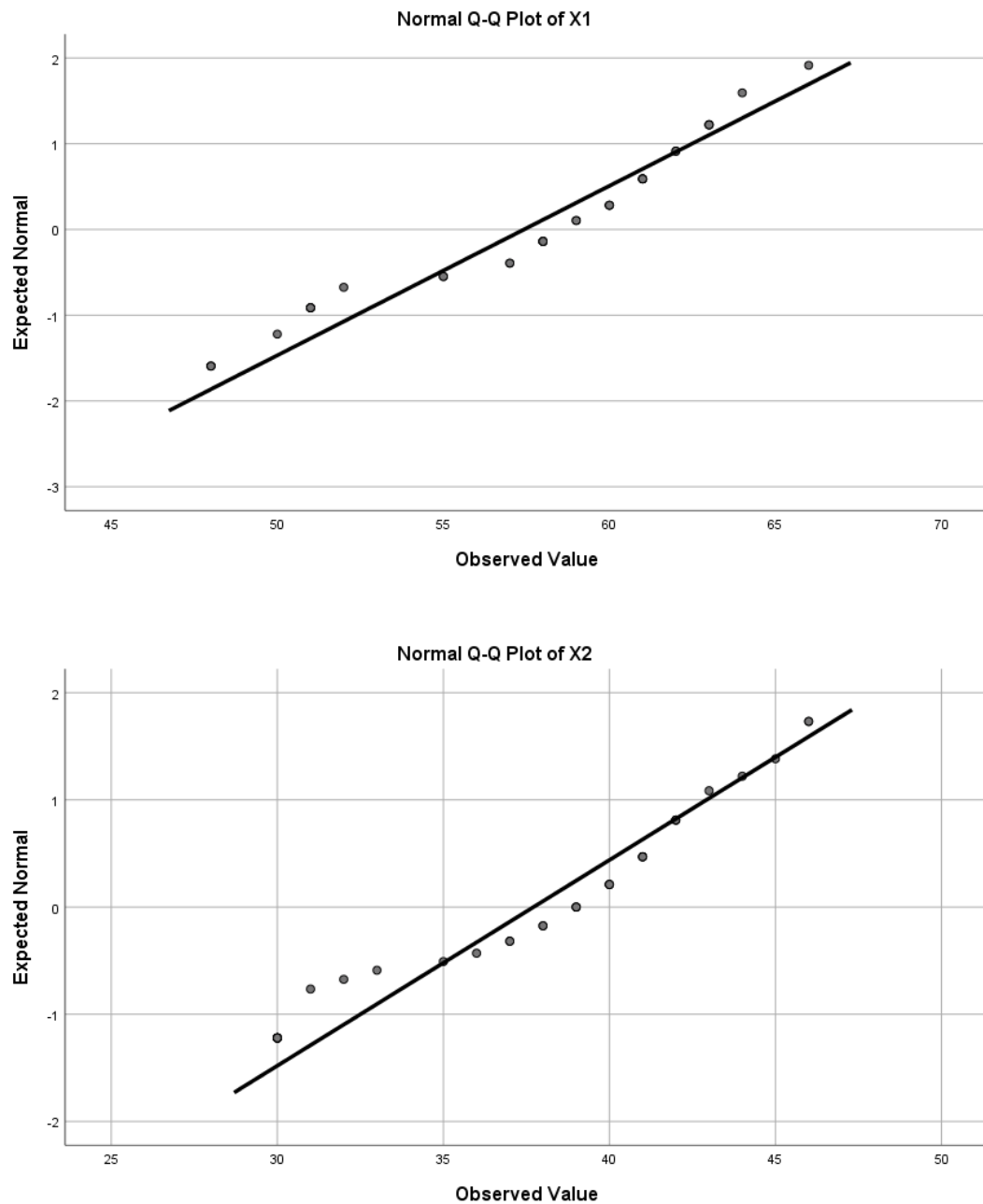
4.3 Hasil Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *Normal Probability Plot*. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik)

pada sumbu diagonal grafik. Dalam Penelitian ini, uji *Normal Probability Plot* (P-P Plot).

Gambar 4.1 Uji Normalitas Data



Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dengan melihat gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4.6 Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.174	35	.009	.921	35	.015
X2	.140	35	.079	.905	35	.005
Y	.135	35	.108	.948	35	.100

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dengan melihat tabel 4.6 diatas, digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, terlihat bahwa hubungan antara Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan data berdistribusi normal. Diperoleh hasil output *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,100 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolineraritas

Uji Multikolineraritas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Pengujian multikolineraritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh

variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1 / \text{tolerance}$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2018:107-108)

Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.515	1.942
	X2	.515	1.942

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dari Tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Karena data diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.
		Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.565	3.359		1.657	.107
	X1	-.054	.081	-.160	-.663	.512
	X2	-.013	.079	-.041	-.171	.865

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05. Variabel budaya organisasi memiliki signifikansi 0,512, variabel gaya kepemimpinan memiliki signifikansi 0,865. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel – variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Rumus umum regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

β_1 s.d β_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Gaya Kepemimpinan

e : Standar Error

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	5.565
X1	-.054
X2	-.013

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,565 + 0,54X_1 + 0,13X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y). Variabel budaya organisasi dan kepemimpinan dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sebesar 5,565.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,54 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat positif.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,13 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, jika semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat positif.

4.3.5 Uji t dan Uji F

4.3.5.1 Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu : budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, maka nilai signifikan t dibandingkan

dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2018:99).

Uji t untuk menguji pengaruh parsial (X_1 dan X_2 terhadap Y secara terpisah). Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan (=) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan ($\neq$) pada hipotesis alternatif. Tanda (=) dan ($\neq$) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto S.K, 2009:88-89). Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b. Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a. Jika angka sig. $>$ 0,05, maka H_0 diterima.

b. Jika angka sig. < 0,05, maka H_0 ditolak.

Berikut ini adalah hasil uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.565	3.359		1.657	.107
	X1	-.054	.081	-.160	-.663	.512
	X2	-.013	.079	-.041	-.171	.865

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dari hasil Uji t pada tabel 4.10 di atas, diperoleh t hitung untuk budaya organisasi sebesar 0,512 dan kepemimpinan sebesar 0,865.

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
Terlihat t hitung untuk koefisien persepsi label halal adalah $0,512 > t$ tabel $0,107$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah $0,865 > t$ tabel $0,107$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (H_a diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial terdapat

penagruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.3.5.2 Hasil Uji F (Uji secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability* F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *probability* F lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.574	2	1.787	.609	.550 ^b
	Residual	93.969	32	2.937		
	Total	97.544	34			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Dari hasil uji F pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat nilai F hitung diperoleh sebesar 0,609 sedangkan nilai F tabel sebesar 0,550.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $0,609 > 0,550$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai ($Adjusted R^2$) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai ($Adjusted R^2$) mempunyai interval 0 dan 1. Jika nilai ($Adjusted R^2$) bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika ($Adjusted R^2$) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antar masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018:97).

Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table model summary dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018).

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 ^a	.037	-.024	1.71363

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olah sendiri, dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Ajusted R square*) adalah 0,24 atau 24 %. Semakin besar angka *Ajusted R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, variabel **budaya organisasi** (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,54 menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang akan mempengaruhi cara mereka bertindak dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan identitas kolektif, memotivasi pegawai, serta menumbuhkan komitmen dan loyalitas sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Supriyadi (2018) dan Utami (2021), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif dan partisipatif berperan penting dalam mendorong efektivitas kinerja pegawai.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperkuat nilai-nilai inti, norma, serta perilaku kerja yang telah menjadi budaya bersama di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, serta mendorong inovasi dan kolaborasi akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Namun, dalam konteks Bappedalitbang Kabupaten Nias, meskipun budaya organisasi telah memberikan pengaruh yang positif, masih dibutuhkan upaya yang lebih strategis untuk memastikan bahwa setiap pegawai benar-benar menginternalisasi nilai-nilai organisasi dalam setiap aktivitas kerjanya.

4.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel **gaya kepemimpinan** (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,13. Meskipun besaran pengaruhnya tidak sebesar budaya organisasi, namun secara statistik pengaruh tersebut signifikan, sebagaimana dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Yukl (2017), gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan arahan yang jelas kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian dari Ghazali (2018), yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai melalui pemberian teladan, perhatian individual, serta komunikasi yang efektif. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat dicapai.

Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Bappedalitbang Kabupaten Nias, kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan penghargaan maupun umpan balik atas hasil kerja pegawai sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

4.4.3 Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, baik budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung sebesar 0,609 lebih besar dari F tabel 0,550, dan signifikansi sebesar 0,550, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya, upaya peningkatan kinerja pegawai akan optimal jika dilakukan secara sinergis melalui penguatan budaya organisasi sekaligus perbaikan gaya kepemimpinan.

Temuan ini memperkuat argumen dari Robbins & Coulter (2020) bahwa sinergi antara budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Di sisi lain, jika hanya salah satu variabel yang dikelola dengan baik, hasilnya tidak akan optimal. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memastikan bahwa setiap kebijakan dan strategi manajerial mempertimbangkan penguatan kedua aspek ini secara bersamaan.

4.4.4 Keterbatasan Model dan Implikasi Hasil Penelitian

Meskipun hasil regresi menunjukkan pengaruh yang positif, namun koefisien determinasi (Adjusted R square) yang diperoleh dalam penelitian ini hanya sebesar 0,24. Artinya, variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 24%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa terdapat faktor lain, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, sistem penghargaan, atau faktor eksternal lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Oleh karena itu, ke depan disarankan bagi pihak manajemen untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja, dan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang relevan agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

4.4.5 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bappedalitbang Kabupaten Nias, yaitu pentingnya membangun budaya organisasi yang positif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan tuntutan perubahan organisasi. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, pembinaan berkelanjutan, penyusunan kode etik, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik.

Lebih lanjut, hasil ini juga dapat menjadi dasar perumusan kebijakan manajemen SDM di lingkungan pemerintahan daerah, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik serta pencapaian target pembangunan daerah secara efektif dan efisien.