

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
DI KABUPATEN PAMEKASAN**

Gunawan Yona Imanuel

yona.gunawan@gmail.com

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan

C. Sri Hartati

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of research is to know the simultaneous, partial and dominant influence of independent variables include leadership style and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee performance in the Department of Population and Civil Records in Pamekasan District. This research is a quantitative study conducted in the Department of Population and Civil Records in Pamekasan District with a sample of 30 employees, using saturated sample method. The results showed that the leadership style and OCB simultaneously have a significant influence on the performance of employees. Leadership and OCB style partially have significant influence on employee performance. Among the two independent variables, the leadership style has a dominant influence.

Keywords: *leadership style, organizational citizenship behavior, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, parsial dan dominan meliputi gaya kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan dengan sampel sebanyak 30 karyawan, menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan OCB secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan gaya OCB secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara dua variabel independen, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dominan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, perilaku kewargaan organisasi, kinerja karyawan

dan perubahan yang ada (Fisher, et, al., 2014). Dalam sebuah organisasi yang sedang tumbuh dan berkembang, pegawai dianggap sebagai suatu sumber utama organisasi untuk mampu dan memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Untuk dapat mewujudkan pegawai yang unggul dan kompetitif serta memiliki daya saing dibutuhkan peran pemimpin untuk mengelolanya,

memiliki determinan yang berbeda. Fenomena perilaku pegawai dalam organisasi sangatlah kompleks, sehingga sulit dijelaskan secara bersamaan bagaimana mekanisme beragam faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya *outcome*.

Studi perilaku organisasi menyarikan tiga pendekatan studi kepemimpinan, yaitu sifat (*trait*), perilaku (*behavior*), dan

kontingensi (*contingency*) (Davis dan Newstrom, 2011:33). Masing-masing pendekatan memiliki asumsi berbeda dalam mendefinisikan kepemimpinan. Dari beragam perspektif kepemimpinan diperoleh simpulan bahwa tidak ada satupun tipe kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi. Pandangan ini bersumber dari model interaksional, yang menyatakan bahwa kepemimpinan bukanlah posisi tertentu, melainkan proses kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin, lingkungan eksternal, dan bawahan (Hughes, *et al.*, 2013:7).

Kepemimpinan dalam organisasi juga selalu menjadi panutan bagi para bawahannya, termasuk dalam hal disiplin kerja. Seorang pimpinan yang disiplin, akan menjadikan bawahan juga disiplin, jauh dari kemangkiran, sehingga mampu menimbulkan efektivitas kerja organisasi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 2012). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja karyawan dan organisasi.

Budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 2009). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan

salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun kemampuan dan kinerja karyawan.

Kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, memengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya, disamping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau cara kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, bersifat fleksibel artinya maupun menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya. Karyawan juga berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu diperlukan karyawan/pegawai yang memiliki sifat dan sikap yang konstruktif dan aktif, daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif secara kepekaan beradaptasi dengan lingkungan. Keduanya masing-masing (pimpinan dan pegawai) berperan dalam meningkatkan kinerja.

Undang-Undang No. 23/2014 dan Undang-Undang No. 9/2015 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang No. 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan Daerah serta PP No. 25/2000 yang mengharuskan terciptanya pemerintahan yang bersih dan berwibawa maupun berpegang pada prinsip-prinsip demokrasi, meningkatkan peran masyarakat, pemerataan dan keadilan, memerhatikan potensi dan keanekaragaman daerah serta mengeliminir kesan birokrasi dalam pelayanan masyarakat. Untuk semua itu diperlukan pegawai yang mempunyai wawasan dan kemampuan yang memadai disamping prestasi kerja, mempunyai wawasan dan kemampuan yang memadai di samping prestasi kerja tinggi terhadap pekerjaannya dan diperlukan pula strategi pengembangan pegawai sehingga dituntut untuk memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja para pegawai.

Berdasarkan data empiris sebelumnya tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang dilakukan secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi terhadap organisasi berdasarkan beberapa studi terdahulu pada organisasi pelayanan jasa, publik dan privat, pada umumnya OCB mampu untuk menumbuhkan keunggulan kinerja pegawai secara individual yang setinggi-tingginya dan mempengaruhi kinerja team yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang baik menuntut “perilaku sesuai” yang diharapkan tujuan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan tersebut tidak hanya perilaku *intra-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *intra-role* adalah perilaku seorang pegawai yang terdeskripsi secara formal tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan. Sedangkan perilaku *extra-role* adalah perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh seorang pegawai, misalnya membantu sesama pegawai, menggantikan tugas pegawai lain yang membutuhkan pertolongan, dan sebagainya yang berkaitan dengan hubungan antar makhluk sosial. Perilaku *extra-role* disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku seseorang sehingga dapat disebut sebagai ‘anggota yang baik’. Organisasi tidak akan berhasil dan bertahan dengan baik apabila individu-individu yang ada tidak berbuat baik, atau bertindak sebagai *good citizens*. Pegawai yang baik (*good citizens*) cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior*. Akan menguntungkan sekali jika diketahui tingkat OCB seorang pegawai, sehingga tugas pimpinan menjadi lebih ringan dikarenakan produktivitas pegawai tersebut semakin meningkat. Pegawai yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen

organisasi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan *job description*.

Jika seorang pegawai memiliki OCB, dia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. OCB seorang pegawai bisa terbentuk dengan baik apabila lingkungan di sekitarnya mendukung dan berperan penting dalam pembentukan OCB seorang pegawai dalam berperilaku, bertindak, dan bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, akan mendorong seorang pegawai memiliki tingkat OCB yang tinggi dan dewasa.

Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, seorang pegawai selain dipengaruhi oleh budaya organisasi juga dipengaruhi oleh OCB pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam dunia bisnis sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan memercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan yang dialami oleh anggota organisasi. Setiap orang memiliki sikap yang berbeda dalam memandang budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. Semakin *favorable* sikap seseorang terhadap budaya organisasi, maka semakin mudah pula terbentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yakni : untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang kepemimpinan, budaya organisasi, OCB, dan kinerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB secara simultan

terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB secara parsial terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan, untuk mengetahui variabel mana diantara kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Pamekasan.

Beberapa penelitian terkait kepemimpinan, kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan. Bambang Ariyanto (2007) dalam penelitiannya yang berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Kinerja Karyawan'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. OCB berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, tetapi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap OCB, motivasi dan kinerja karyawan pada industri perhotelan berbintang di Kota Malang dan Batu.

Basrie (2008) meneliti karyawan tetap dan tidak tetap di PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan Kalimantan Timur dengan judul 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan Kalimantan Timur.' Hasil penelitian menunjukkan, 1) budaya organisasi dibangun dengan meningkatkan budaya inovasi, aktivitas organisasi berorientasi pada karyawan dan juga memperhatikan permasalahan yang ada dengan baik membawa implikasi ketenangan kerja karyawan, 2) dengan

mengembangkan pendidikan dan pelatihan, kapasitas kerja, kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, kemampuan sikap dan pemagangan pada karyawan tujuan organisasi akan tercapai, 3) motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, 4) budaya organisasi memang tidak secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan dengan pengaruh yang besar. Namun ada variabel lain yang bergerak lebih besar *spillover effect*-nya yaitu motivasi. Variabel ini akan menjadi daya dorong organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Dan Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan Kalimantan Timur.

Riyanto (2012) dalam penelitiannya berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar.' Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan mempunyai pengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai. Dan Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar.

Sulis Hidayati Ningsih (2013) dalam penelitiannya berjudul 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan.' Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan. Uji secara parsial hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan, sedangkan budaya organisasi

dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pamekasan.

Selanjutnya Henni Surya Wijaya (2013) dalam penelitiannya berjudul 'Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Pamekasan.' Hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan komunikasi internal dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pamekasan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kriteria penilaian kinerja karjawan antara lain mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Matchis dan Jackson (2012:60) menyatakan kinerja pegawai adalah masalah penting bagi seluruh organisasi, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para pegawai yang dipekerjakan.

Sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban yang

besar. Agar sistem manajemen kerja efektif dan mengalami peningkatan maka perlu konsisten dengan misi dan strategi organisasi, menguntungkan sebagai alat pengembangan, bermanfaat sebagai alat administrasi, legal dan terkait dengan pekerjaan, secara umum dipandang cukup adil oleh para pegawai, bermanfaat dalam mendokumentasikan kinerja pegawai.

Davis dan John, (2011:102) mengatakan kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat keadaan-keadaan eksternal. Keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seorang pegawai ke tempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan" pegawai sedangkan tingkat upaya berkaitan dengan apa yang 'akan dilakukan' pegawai. Elemen penentu kinerja ketiga yaitu sejauhmana kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan.

Mangkunegara (2012:98) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai, maka perlu dilakukan pengukuran atau penilaian untuk mengetahuinya. Berbagai teknik dapat digunakan untuk mengukur kinerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan pegawai.

Davis dan John, (2014:100), mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur, dan selanjutnya memberi umpan

balik/ informasi kepada pegawai/karyawan serta bagian personalia. Penilaian kinerja ini begitu pentingnya, sehingga perlu dilaksanakan secara cermat karena kesalahan dalam pelaksanaannya akan berakibat pada keseluruhan mekanisme penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Adapun standar dan mekanisme yang diperlukan untuk penilaian kinerja pegawai hendaknya didasarkan pada berbagai variabel persyaratan pekerjaan tertentu. Persyaratan pekerjaan sebaiknya meliputi berbagai standar kinerja yang terdokumentasikan yang didasarkan pada proses analisis pekerjaan (*job analysis*) yang akurat (Simamora, 2011:88).

Menurut Schuler dan Jackson, (2010:90), terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori, yaitu : (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antar-orang; (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistem; (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2012:169).

Dalam paradigma lama, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan kalau perlu memaksa mereka, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Yuniarsih & Suwatno, 2008:165). Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu sentral dalam organisasi dan manajemen, dan telah dikaji secara meluas dalam beragam perspektif Mitsberg (dalam Davis dan Newstrom, 2011:151) mengatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dari semua peran yang ada dalam organisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur (Davis dan Newstrom, 2011:152). Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Kepemimpinan difinisikan oleh Yukl (2012:132) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi orang lain agar mampu berkontribusi dalam peningkatan efisiensi dan keberhasilan organisasi.

Terlepas dari masih adanya perdebatan dalam mendefinisikan konsep kepemimpinan, akan tetapi hakikat kepemimpinan mengacu pada pengertian 'kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi' (Davis dan Newstrom, 2011:152, Roch dan Behling dalam Hughes, *et al.*, 2013:7). Lebih tegas, Hughes, *et al.*, (2013:1) mengajukan ide

bahwa *'leadership is a process, not a position'* (kepemimpinan merupakan proses, bukan posisi tertentu).

Perspektif ini memberikan batasan bahwa dalam melihat kepemimpinan, bukanlah ditujukan kepada orang atau posisi tertentu, melainkan bagaimana seseorang menjalankan peran dalam proses memengaruhi individu dan kelompok yang mengarah pencapaian tujuan-tujuan. Berdasarkan pemahaman demikian, maka dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuannya memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₁): Kepemimpinan, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan dan H₂: Kepemimpinan, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior (OCB)* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Budaya Organisasi

Budaya dalam suatu organisasi pada hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya dan mengarahkan pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang ambigu (Schein, 2014:54). Pengertian ini memberikan dasar pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Budaya organisasi yang dikemukakan Schein (2014) bermakna bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah

adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Selanjutnya diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Schein (2014:122) menegaskan, budaya organisasi terbentuk melalui beberapa proses pentahapan. Tahapan pertama organisasi perlu melihat ke depan mengenai apa visi dan misi organisasi. Tahapan kedua sistem nilai yang dimiliki. Tahapan ketiga bagaimana nilai-nilai itu diterapkan dalam organisasi itu sendiri. Dan tahapan yang keempat melihat sumber daya yang dimiliki organisasi itu sendiri. Bagaimanapun visi dan misi amatlah penting, juga nilai yang terbentuk serta diterapkan dalam organisasi merupakan nilai-nilai yang harus diaktualisasikan dan menjadi nafas bagi organisasi yang ada.

Robbins (2013:88) mendefinisikan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang harus dilaksanakan oleh setiap anggota organisasi, sehingga menjadi faktor pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya maka disebut unik. Sedikitnya ada tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi. Pertama, inovasi dan pengambilan risiko. Mendorong pegawai untuk melakukan inovasi serta mampu mengatasi risiko. Kedua, perhatian secara terinci. Hal ini sangat dituntut kepada setiap anggota organisasi untuk teliti dan cermat dalam bertindak dan pengambilan keputusan. Ketiga, orientasi kepada hasil yang diperoleh (*outcome orientation*). Fokus kepada hasil atau kinerja bukan kepada proses atau secara teknis untuk memperolehnya. Keempat, orientasi kepada manusianya (*people orientation*). Memperhatikan kepada efek atau pengaruh yang akan diperoleh oleh setiap anggota organisasi. Kelima, orientasi kepada tim. Setiap pekerjaan lebih mengutamakan pekerjaan tim daripada individu, karena bisa memperoleh hasil yang lebih baik.

Keenam, cepat tanggap terhadap pekerjaan. Ini sangat dibutuhkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan cepat memberikan respon. Ketujuh, stabilitas. Berorientasi kepada kekuasaan bukan pada pertumbuhan kinerja organisasi.

Wichrich dan Koontz, (2011:93) menyatakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang harus diteladani bagi semua anggota organisasi untuk berperilaku layaknya sebagai anggota organisasi yang baik dan memberikan penilaian terhadap anggota organisasi lainnya. Wallach, (2013:91), mengidentifikasi 3 (tiga) bentuk budaya organisasi yang dikenal dengan budaya birokratis, budaya inovatif dan budaya suportif. Budaya birokratis berjenjang dan terbagi atas beberapa bagian dan jelas antara hak dan kewajiban. Budaya inovatif selalu bertindak kreatif, berorientasi pada hasil dan mampu mengatasi tantangan dalam dunia kerja. Budaya suportif menggambarkan suatu bentuk kerja sama yang lebih mengutamakan kepentingan bersama.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas ini disebut dengan *intra role behavior*. Sudah seharusnya jika organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja, bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesainya semua tugas dan tercapainya tujuan organisasi.

Kontribusi lebih dari karyawan di luar *job description* tersebut dinamakan *extra role behavior* atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Organ (1997) juga menjelaskan OCB merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi

yang tidak bisa ditemukan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi.

OCB seringkali diartikan sebagai perilaku-perilaku dari para pekerja yang melebihi yang disyaratkan oleh peran formalnya serta tidak secara langsung dan eksplisit diakui oleh sistem kompensasi/*reward* yang resmi/formal, dan karenanya memfasilitasi fungsi organisasi. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat OCB ditemukan sebagai alternative penjelasan pada hipotesa 'kepuasan berdasarkan *performance*'. Organ menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup 'peran pekerjaan' bagi seseorang adalah tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim tersebut. Pokok pikiran mengenai OCB adalah kontribusi karyawan 'di atas dan lebih dari' deskripsi pekerjaan formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* namun memberikan kontribusi yang lebih bagi keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Terdapat beberapa manfaat mengenai OCB : (1) OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja, (2) OCB meningkatkan produktivitas manajer, (3) OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, (4) OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, (5) OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan

kelompok kerja, (6) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan, (7) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_3): *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Nawawi (2013), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama.

Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Nawawi (2013:64), metode kuantitatif deskriptif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat actual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka untuk diambil kesimpulan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dikaji, dianalisa dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari populasi yang dijadikan obyek penelitian. Adapun sampel pada penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang ada, yang juga dijadikan sampel penelitian, yaitu 30 orang. Oleh karena itu penelitian ini juga disebut dengan *total sampling*.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang digunakan dalam menganalisa hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 17,00 yaitu dengan formula sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

b_0 = konstanta

$b_1 - b_3$ = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

e = standar error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu kota di kawasan Pulau Madura. Secara astronomis berada pada $6^{\circ}51' - 7^{\circ}31'$ Lintang Selatan dan $113^{\circ}19' - 113^{\circ}58'$ Bujur Timur. Kabupaten Pamekasan memiliki wilayah seluas 79.230 ha yang dapat dirinci menurut kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Batumarmar seluas 9.707 ha atau sekitar 12,3% dari luas wilayah keseluruhan, dan yang paling kecil adalah Kecamatan Pamekasan dengan luasan 2.647 ha atau 3,3% dari luas wilayah secara keseluruhan.

Pemerintah Kabupaten Pamekasan yang memiliki 13 kecamatan. Dalam menyelenggarakan tugas dan operasionalnya, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang merupakan satu organisasi/lembaga yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang kependudukan dan catatan sipil, dipimpin oleh Seorang Kepala dinas, memberikan pelayanan yang terdiri dari :

- 1). Penerbitan Kartu Keluarga (KK),
- 2). Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP),
- 3). Penerbitan Akta Kelahiran,
- 4). Penerbitan Akta Perkawinan,
- 5). Penerbitan Akta Kematian,
- 6). Penerbitan Akta Perceraian,
- 7). Surat Keterangan Pindah Penduduk Antar Kabupaten dan Antar Propinsi,
- 8). Pelayanan Legalisasi KK, KTP, dan Akta-akta Catatan Sipil,
- 9). Pencatatan Pengakuan Anak, Pengangkatan Anak dan Pengesahan Anak,
- 10). Biodata Penduduk,
- 11). Perubahan Nama,
- 12). Perubahan Status Kewarganegaraan,
- 13). Pembatalan Perkawinan,
- 14). Pembatalan Perceraian,
- 15). Surat Keterangan Belum Kawin.

Berdasarkan jenis kelamin dari 30 pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan terdiri dari 9 pegawai wanita dan 21 pegawai pria. responden menurut jenis kelamin menunjukkan jumlah wanita sebanyak 9 orang dan pria sebanyak 21 orang. Sebaran pegawai menurut umur, paling muda 20 tahun dan paling tua 56 tahun. Kelompok umur yang paling banyak antara umur 25-40 tahun sebanyak 22 orang, dibawah 25 tahun 6 orang, dan 2 orang yang berumur antara 41-56 tahun. Masa kerja terendah pegawai adalah 2 tahun dan masa kerja terlama adalah 12 tahun. Jumlah responden yang paling banyak menurut masa kerja yaitu 3-6 tahun sebanyak 12 orang, masa kerja 6-9 tahun 9 orang, masa kerja antara 9-12 tahun 7 orang dan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 2 orang. Distribusi responden

berdasarkan pendidikan menunjukkan SLTA sebanyak 3 orang, Sarjana (S1) sebanyak 22 orang, Magister (S2) sebanyak 5 orang.

Hasil

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas (kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan program SPSS 17,0 dengan hasil pada Tabel 1.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.1118	1.664		.2111	.002
Kepemimpinan	.184	.037	.415	2.276	.002
Budaya Organisasi	.294	.233	.237	3.225	.001
OCB	.152	.287	.103	.1579	.005

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017

Dari hasil persamaan regresi itu dapat dijelaskan nilai konstanta adalah sebesar 2,111. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan, budaya organisasi, dan OCB dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan adalah 2,111.

Angka 2,276 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan

meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar 2,276 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu budaya organisasi dan OCB adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan kepemimpinan sebesar 2,276 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan yang bersifat positif.

Angka 3,225 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar 3,225 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan dan OCB adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi adalah 3,225 satuan untuk setiap perubahan satu satuan budaya organisasi yang bersifat positif.

Angka 1,579 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan OCB sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan

Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar 1,579 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan OCB maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan OCB adalah 1,579 satuan untuk setiap perubahan satu satuan OCB yang bersifat positif.

Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis 'kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan diperoleh hasil pada

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.044	3	.348	22.576	.001 ^a
Residual	3.511	26	.135		
Total	4.555	29			

Tabel 2.

Tabel 2

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017

Berdasar tabel 2 diketahui nilai pengaruh simultan sebesar 22.576 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05. Hasil analisis ini menjawab kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Berikutnya melakukan uji parsial atas hipotesis 'kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan' diperoleh hasil pada Tabel 3.

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.2.111	.002
Kepemimpinan	2.276	.002
Budaya Organisasi	3.225	.001
OCB	.1.579	.005

Tabel 3
Hasil Uji t

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2017

Dari uji tersebut diketahui bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Selanjutnya pengujian hipotesis ketiga 'budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada perbandingan kepemimpinan adalah 2,276, nilai budaya organisasi adalah 3,225, dan nilai OCB adalah 1,579, sehingga diketahui variabel yang mempunyai nilai paling besar adalah budaya organisasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah budaya organisasi.

Pembahasan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:83). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kepemimpinan, budaya

organisasi, dan OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan secara serempak kepemimpinan, budaya organisasi, dan OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Dan berdasarkan hasil analisis data ditemukan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula budaya organisasi dan OCB juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kepemimpinan, budaya organisasi maupun OCB, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2011:82) yang menyatakan kinerja dipengaruhi oleh beberapa kinerja individu pegawai seperti hubungan mereka dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB. Hubungan pegawai dengan organisasi berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Kepemimpinan berhubungan dengan seorang pemimpin yang memimpin para pegawainya. Sedangkan OCB adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya dalam menjalankan pekerjaannya.

SIMPULAN

Variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan dan ini berarti ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendukung dan

memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Warsito (2012), Basrie (2008), Riyanto (2012), Sulis Hidayati (2013) dan Henny Suryawijaya (2012) serta mendukung hipotesis pertama penelitian ini.

Secara parsial, variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB mempunyai pengaruh yang berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Hal ini sejalan/memperkuat penelitian terdahulu yang dijadikan landasan dari penelitian yang dilakukan serta menerima hipotesis kedua. Diantara variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi dan OCB, budaya organisasi mempunyai nilai pengaruh yang sangat berarti (berpengaruh dominan) terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan karena memiliki nilai pengaruh paling tinggi dalam penelitian ini.

OCB mempunyai nilai pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Hendaknya pimpinan lebih memerhatikan faktor OCB, OCB yang baik akan mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerja pegawai bisa lebih meningkat

Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi nilai pengaruhnya dibawah budaya organisasi. Pimpinan hendaknya mampu menggunakan kepemimpinan yang sesuai harapan bawahan. Hal ini dimaksudkan dengan kepemimpinan yang diterapkan, motivasi pegawai semakin meningkat yang pada akhirnya meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 2014. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*. Edisi Empat, Buku Dua. BPFE. Yogyakarta.

Bernardin, H. John dan Russel J.E.A. 2011. *Human Resources Management*.

- Second Edition. McGraw-Hill Inc. Singapore.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. 2010. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Gomes dan Mejia *et, al*. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offet. Yogyakarta.
- Hughes, *et al*. 2013. Science or Promotion?. Research on Social Work Practice, Volume 23 Number 5. *Journal. Sagepub*.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1049731512475323>
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mallak, Larry A. *et. al*. 2003. Culture, The Built Environment and Health Care Organizational Performance". *Managing Service Quality*. Volume 13 Number 1, pp 27-38.
- Mangkunegara, Prabu A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, Robert L, dan John H, Jackson. 2010. *Human Resource Management*. Nice Edition. South-Western College Publishing, Cincinnati. Ohio.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Organ, D. W. 1997. Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie S. P. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications. London.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*. Third Edition.

- Prentice Hall International Inc.
Singapore.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2014. *Organizational Culture and Leadership: E Dynamic View*. Jossey Bass Publisher. San Fransisco.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3 rd ed)*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2012. *Management Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Performance: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elix Median Komputindo. Jakarta.
- Winardi, J. 2008. *Manajemen Perubahan, Kencana Prenada Media Group*.
- Yukl, Gary A. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Udaya Yusuf. Prenhalindo. Jakarta.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Yuliah. 2001. *Pemanfaatan Puskesmas Ditinjau Dari Aspek Pengguna Jasa, Penyelenggara Pelayanan Dan Pendukung Di Puskesmas Pasar Kemis Kabupaten Tangerang*. Tesis. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok.