

Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Oleh:

Reni Eka Putri

Sumartik, SE., M.M.,

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

November 2023

Pendahuluan

Perusahaan memerlukan pemimpin reformis yang dapat memainkan peranan sebagai motor penggerak perubahan (*transformation*) dan dapat terciptanya hubungan yang baik diantara pimpinan dan bawahan. Pemimpin transformasional lebih memberikan perhatian pada hal-hal serta kebutuhan pengembangan dari setiap bawahannya, kepemimpinan transformasional merubah pandangan para bawahannya mengenai persoalan yang terjadi dengan cara-cara baru, dan mereka mampu membangkitkan, dan menggairahkan para bawahannya untuk berupaya lebih dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi

Faktor pendorong kinerja karyawan yang lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu nilai yang mendasar dalam melakukan pengolaan serta pengorganisasiannya, nilai dalam organisasi memiliki keyakinan yang dipegang teguh maupun kadang-kadang tidak terungkap. Sesuai dengan siklus budaya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo memiliki kriteria pelayanan dengan adanya peraturan dan proses layanan yang seharusnya ditindak lanjuti dengan ketepatan standart serta kebijakan mengenai layanan. Hal ini mendorong dalam melakukan nilai yang harus dicapai dengan adanya hak yang dapat dimengerti dan dipahami oleh masyarakat sidoarjo.

Iklim kerja dapat diartikan sebagai kumpulan karakteristik yang mencerminkan semangat, ethos, dan suasana hati dari setiap karyawan. Hasil wawancara dengan seorang pegawai yang secara langsung mengalami kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang berselisih paham sehingga kerja sama antar pegawai tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Hal ini hubungan antar permasalahan tersebut sepenuhnya masih perlu dibenahi.

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang didapat oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu berdasarkan atas pengalaman kecakapan dan waktu tertentu. Dalam kinerja karyawan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dapat mempengaruhi aktifitas dalam mendorong sebuah kinerja karyawan itu sendiri, untuk itu karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo dapat dilihat dari aspek kedisiplinan dalam absensi sehingga dapat berpengaruh dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Lanjutan

Melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kecamatan Sidoarjo masih terdapat pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi, misalnya masih banyak karyawan tidak hadir.

Dalam penulisan penelitian ini dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah variable yang digunakan. Sementara itu, penelitian ini menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independent dari budaya organisasi dan iklim kerja. Berdasarkan penulisan diatas, peneliti memiliki iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Maka dalam penelitian ini penelitian mengambil judul tentang “Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Tujuan Peneliti

penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji mengenai bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Iklim Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo. Peneliti menambahkan sesuatu yang baru pada variabel independent dari budaya organisasi dan Iklim Kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul tentang “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Rumusan masalah (Tujuan Penelitian)

- **Rumusan Masalah** : Apa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- **Pertanyaan Penelitian** : Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- **Tujuan Penelitian** : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.
- **Katagori SDGs** : Sesuai katagori SDGs 13 yaitu mengambil tindakan segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya

Literatur Riview

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang disekitarnya yang berkenan dengan pekerjaan, dengan tujuan guna memperoleh hasil yang sesuai dengan target organisasi atau tujuan-tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan . Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang merubah pandangan bawahannya untuk lebih mendahulukan kepentingan organisasi atau kelompok dari pada kepentingannya sendiri demi tujuan organisasi yang harus tercapai . Terdapat karakteristik individu dan organisasi yang mempengaruhi perilaku pemimpin dan selanjutnya dapat mempengaruhi pengikut atau karyawan dalam bekerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional terdapat indikator yaitu Inspirasion Motivation, Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama terhadap nilai fundamental yang dipatuhi bersama dan dihargai oleh seluruh anggota organisasi, serta berfungsi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, meningkatkan kestabilan sistem sosial, serta sebagai pembentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Terdapat 7 indikator yang menjadi tolak ukur budaya organisasi yaitu: 1. inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. perhatian kepada detail, 3. Berorientasi kepada hasil), 4. Berorientasi kepada manusia, 5. Keagresifan, 6. Stabilitas. budaya organisasi ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Lanjutan

Iklm Kerja

Iklm kerja adalah lingkungan manusia tempat karyawan atau organisasi bekerja dan yang keberadaannya merupakan sesuatu yang tidak berwujud atau kasat mata, tetapi yang ada. Suasana kerja didefinisikan sebagai seperangkat karakteristik yang menambah warna atau karakter pada semangat, suasana, dan suasana hati setiap karyawan. Beberapa poin yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat komunikasi dalam suatu organisasi sebagai berikut: Memecahkan masalah untuk mendapatkan solusi spesifik dari suatu masalah, melakukan pekerjaan sesuai SOP agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, interaksi antar karyawan, hubungan interaksi seperti apa yang terjalin antar rekan kerja, saling percaya, untuk mengetahui apakah ada kepercayaan antar Kinerja karyawan. Terdapat indikator yaitu : Pemecahan masalah, Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, Interaksi antar karyawan, Kepercayaan sesama.

Kinerja Karyawan

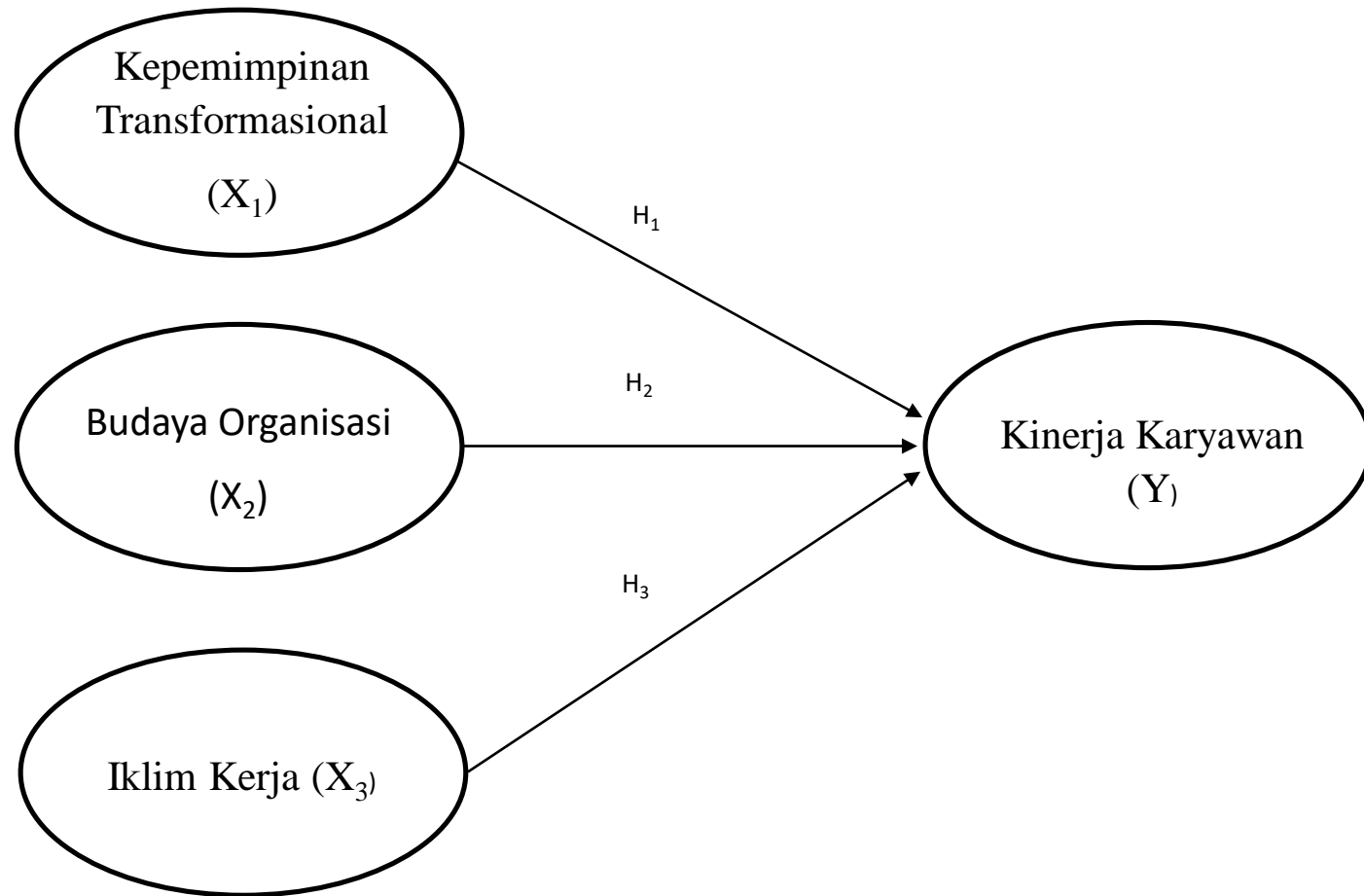
karyawan adalah hasil dari upayah individu dalam mencapai tujuan tugas yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan suatu tingkah laku yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi dalam bekerja yang dihasilkannya dalam peranannya diperusahaan. Terdapat beberapa Indikator kinerja dapat dikategorikan menjadi 6 katagori, sebagai berikut: Efesien untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah yang dilakukan sudah benar atau sesuai, Efektif untuk menentukan apakah kita telah melakukan sesuatu dengan benar, Kualitas digunakan untuk menilai sejauh mana produk atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen, Ketepatan waktu digunakan untuk mengukur sejauh mana tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, Produktivitas digunakan untuk mengukur nilai tambah dari suatu proses dibandingkan dengan nilai modal dan tenaga kerja yang digunakan, serta Keselamatan digunakan untuk mengevaluasi kesehatan keseluruhan organisasi dan lingkungan kerja para pegawai dari perspektif keselamatan.

Metode

Berdasarkan pendekatan analisis data yang digunakan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik pengumpulan, mengelola, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data untuk mendapatkan gambaran tentang suatu peristiwa. Dalam penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel. sehingga populasi yang digunakan penelitian ini sejumlah 100 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban.

Sumber primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi langsung ke lapangan. Teknik penelitian ini yaitu menggunakan Teknik purposive sampling yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dari katagori di atas dapat diperoleh hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H2 : Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

H3 : Peran Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo

Hasil Pembahasan

Variabel	Variabel (R-hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.566	0.196	0.000	Valid
	X1.2	0.614	0.196	0.000	Valid
	X1.3	0.559	0.196	0.000	Valid
	X1.4	0.696	0.196	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.497	0.196	0.000	Valid
	X2.2	0.432	0.196	0.000	Valid
	X2.3	0.602	0.196	0.000	Valid
	X2.4	0.523	0.196	0.000	Valid
	X2.5	0.731	0.196	0.000	Valid
	X2.6	0.597	0.196	0.000	Valid
Iklim Kerja (X3)	X3.1	0.428	0.196	0.000	Valid
	X3.2	0.597	0.196	0.000	Valid
	X3.3	0.500	0.196	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.639	0.196	0.000	Valid
	Y.2	0.696	0.196	0.000	Valid
	Y.3	0.665	0.196	0.000	Valid
	Y.4	0.754	0.196	0.000	Valid
	Y.5	0.677	0.196	0.000	Valid
	Y.6	0.639	0.196	0.000	Valid

A. Uji Validasi

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuisioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 100-2 = 98$. Maka r tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.196. maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.196$), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari $< 0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

Variabel	<i>Crocbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.849	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.810	0.6	Reliabel
Iklm Kerja (X3)	0.884	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.6	Reliabel

B. Reliabilitas

diketahui bahwa variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai *crobach's alpha* sebesar 0.849, variabel X2 budaya kerja sebesar 0.810, variabel X3 iklim kerja sebesar 0.884, dan variabel Y kinerja karyawan sebesar 0.823. Maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.19888201
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.080
	<i>Positive</i>	.080
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Test Statistic</i>		.080
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.111 ^c

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal. bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *Asymp.sig* dari uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.111 ($0.111 > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas berdistribusi normal.

No	Variabel	F	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.481	0.214	Linier
2	Budaya Organisasi	0.993	0.475	Linier
3	Iklm Kerja	0.236	0.871	Linier

D. Uji Lineritasi

Uji lineritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05). dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} X1 memiliki nilai 1.481 dengan nilai signifikan $0.214 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel k gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). F_{hitung} X2 memiliki nilai 0.993 dengan nilai signifikan $0.993 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan linier antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). F_{hitung} X3 memiliki nilai 0.236 dengan nilai signifikan $0.871 > 0.05$ maka model pada regresi memiliki hubungan variabel iklim kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

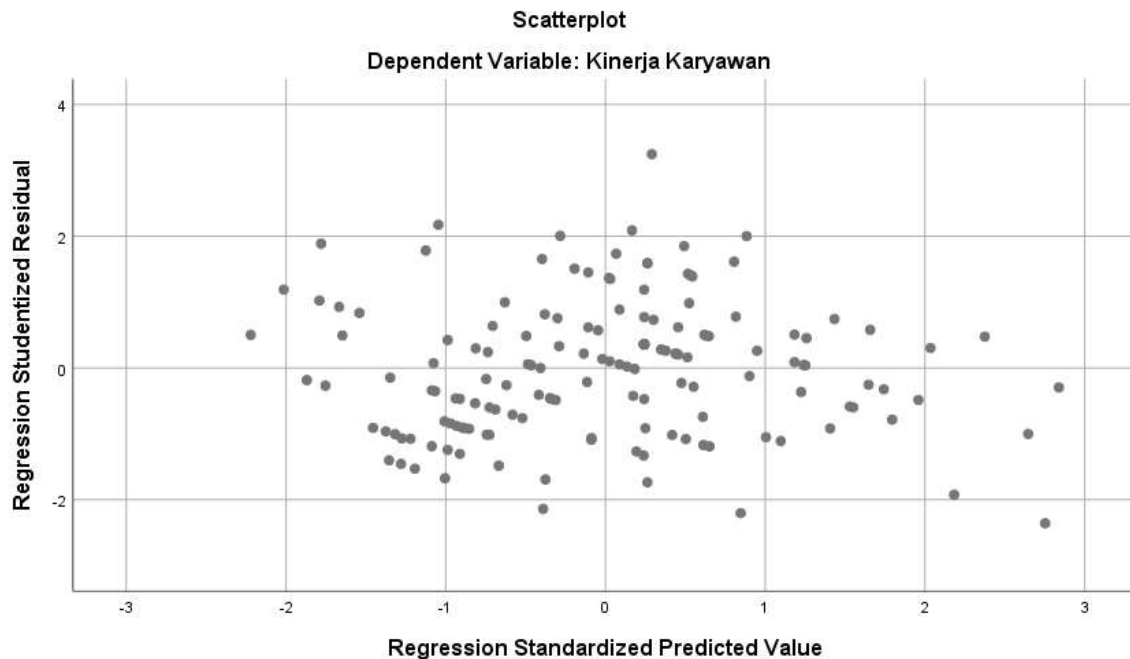
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.471	2.124
Budaya Organisasi	.413	2.419
Iklm Kerja	.554	1.805

E. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai $2.124 < 10$, untuk variabel X2 budaya organisasi memiliki nilai $2.419 < 10$, dan untuk variabel X3 iklim kerja memiliki nilai $1.805 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

F. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.190	1.840		.647	.720
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.334	.121	.220	2.762	.007
Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000
Iklm Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

- $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
- $Y = 1.190 + 0,334X_1 + 0,575X_2 + 0,484X_3 + e$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

- *Constant*

Konstanta (a) yang bernilai positif 1.190 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan iklim kerja (X3), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 1.190.

- Gaya kepemimpinan transformasional

Koefisien bernilai positif 0,334 antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 33,4%.

- Budaya organisasi

Koefisien bernilai positif 0,575 antara variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 57,5%.

- Iklim kerja

Koefisien bernilai positif 0,484 antara variable iklim kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 48,4%.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.190	1.840		.647	.720
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.334	.121	.220	2.762	.007
Budaya Organisasi	.575	.099	.495	5.810	.000
Iklm Kerja	.484	.153	.233	3.169	.002

H. Uji Hipotesis Persial (T)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,6608 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2.762. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2.762 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,007 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 5.810. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 5.810 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3.169. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3.169 lebih besar daripada t-tabel 1,6608 dan signifikan $0,002 < 0,5$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu iklim kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.884 ^a	.712	.702	1.21747

I. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

menunjukkan bahwa nilai R diperoleh nilai sebesar 0.884 atau (88,4%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.884 ^a	.712	.702	1.21747

J. Uji Koerisien Determinasi Berganda (R²)

diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R²) adalah sebesar 0,712. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transormasional, budaya orgnaisasi, dan iklim kerja.

Pembahasan

Hipotesis Pertama : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kecamatan Sidoarjo merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan solusi inovatif dan kreatif mengenai masalah yang terjadi pada organisasi sehingga karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

Hipotesis Kedua : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi agresif lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan

Lanjutan

Hipotesis Ketiga : Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya iklim kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hipotesis ketiga diterima. Studi empiris menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi pemecahan masalah lebih banyak dipilih oleh responden dan indikator kinerja karyawan ketepatan waktu juga lebih banyak dipilih oleh responden, maka responden atau karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo, yang artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah tepat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Sidoarjo.

