

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar

Dewa Gede Krisna Dana ⁽¹⁾

Putu Sri Hartati ⁽²⁾

I Made Astrama ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : dwkrisnadana@gmail.com

Diterima: 30 Maret 2021

Direvisi: 3 April 2021

Disetujui: 10 April 2021

ABSTRACT

The goals of a company or agency can be achieved if its employees can provide good and optimal performance. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and leadership style on employee performance at the Regional Tax and Retribution UPTD of Bali Province in Gianyar Regency in a racial and simultaneous manner. The number of samples was determined as many as 61 respondents with a purposive sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that the influence of organizational culture and leadership style on employee performance at the UPTD Regional Tax and Retribution Services for Bali Province in Gianyar Regency in a racial and simultaneous manner. The suggestion in this research is that companies implement strategies to improve performance by looking at the factors of organizational culture and leadership style.

Keywords: *Performance, Organizational Culture, Leadership Style*

ABSTRAK

Tujuan suatu perusahaan atau instansi dapat tercapai jika para karyawannya dapat memberikan kinerja yang baik dan optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar secara pasial dan simultan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 61 responden dengan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar secara pasial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar perusahaan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja dengan melihat faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : *Kinerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan*

Pendahuluan

Ketatnya persaingan usaha membuat setiap perusahaan saling berlomba-lomba untuk bertahan dan mellanjutkan usahanya agar tidak mengalami kebangkrutan. Banyak perusahaan yang tidak mampu mengikuti perkembangan dan akhirnya mengalamii kebangkrutan(Hendriyaldi, 2019). Ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan perusahaan tersebut belum efisien dan tidak mampu mengimbangi perkembangan pasar yang sangat cepat dan berubah-ubah (DP, 2018).

Cepatnya perubahan pasar dan keinginan konsumen yang semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk selalu bekerja secara optimal. Optimalisasi ini akan membantu perusahaan untuk menjawab tantangan pasar yang ada. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan yang bersangkutan (Tumengkol et al., 2020).

Kinerja yang baik dari karyawan di dalam perusahaan akan membuat produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut meningkat. Mangkunegara dalam Rizal & Ratnawati (2012) berpendapat bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik akan menghantarkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Hal ini menunjukkan seberapa penting kinerja untuk mendorong perusahaan untuk melakukan segala halnya dengan lebih baik dari perusahaan lainnya.

Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dimiliki perusahaan. Dengan melakukan evaluasi kinerja, perusahaan akan dapat melihat kelemahan yang dimilikinya dan akan mampu meminimalisir kerugian dengan peningkatan kinerja menjadi lebih baik (Rizal & Ratnawati, 2012). Kinerja menjadi sangat penting bagi perusahaan sehingga perusahaan manapun akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya ke potensi maksimalnya. Mendorong karyawan untuk menunjukkan potensi terbaik dapat membawa banyak keuntungan bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kinerja karyawannya dan tidak melakukan evaluasi pada akhirnya mengalami kemunduran yang sangat merugikan (Kharis et al., 2015).

Budaya organisasi dapat mendukung perusahaan memiliki kinerja yang baik. Menurut Robbins dalam Antou (2013), “budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”. Menurut Hofstede dalam Antou (2013) indikator budaya organisasi meliputi (1) profesionalisme, (2) jarak manajemen, (3) percaya pada rekan kerja, dan (4) integrasi. Menanamkan budaya pada perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih terarah menuju tujuan perusahaan. Budaya yang dimiliki perusahaan merupakan ciri khas perusahaan yang menjadi pembeda dengan perusahaan lainnya. Budaya yang telah ditanamkan dengan baik kepada karyawan akan membuat perusahaan lebih mudah dalam melakukan pengarahan dan pengawasan kepada karyawan untuk bekerja dengan optimal. Budaya juga dapat menjadi dasar bertindak karyawan di perusahaan agar tidak melenceng dari norma yang telah ditetapkan perusahaan (Antou, 2013).

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan juga dapat memberikan dampak pada kinerja. Rivai dan Mulayadi dalam Tumengkol et al. (2020) menyatakan

bahwa “gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Suwanto dalam Hendriyaldi (2019) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan seseorang adalah kemampuan dalam berorientasi dalam tugas, kemampuan memotivasi, kemampuan kerjasama, dan kemampuan sosial. Pemimpin yang berkompeten akan mampu menyesuaikan dirinya dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dengan keadannya di tempat tersebut. Tingkah laku dan pola pemimpin dalam mengarahkan karyawan akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik atau sebaliknya. Hal ini membuat perusahaan harus mampu memilih orang yang tepat untuk posisi yang penting ini agar dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya (Trang, 2013).

UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Kabupaten di Gianyar merupakan salah satu unit pelaksana yang dimiliki pemerintah provinsi Bali di bidang pajak dan pendapatan daerah. Berdasarkan data, tingkat absensi karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Kabupaten di Gianyar masih tinggi, dimana tingkat absensinya mencapai 3,99% dimana batas maksimal absensi adalah 3%. Berdasarkan observasi awal juga ditemukan bahwa adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan dan juga kurangnya perhatian pimpinan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan menentukan keberlangsungan perusahaan, karena karyawan yang akan melakukan eksekusi terhadap strategi yang telah disusun agar tepat sasaran. Perusahaan dengan kinerja yang lebih baik akan mampu bertahan dan berkembang menjadi lebih baik kedepannya (Mahaarani & Efendi, 2017). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Kabupaten di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahaarani & Efendi (2017) menemukan hasil bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Trang (2013) dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H₁ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar.

Kharis et al. (2015) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2019) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

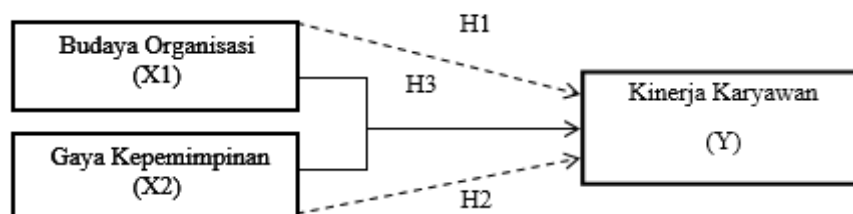
H₂ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Ratnawati (2012) menemukan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga ditemukan oleh Antou (2013) dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H₃ : Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kualitas produk, harga dan kualitas pelayanan) terhadap variabel terikat (kepuasan konsumen). Penelitian ini dilakukan di UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 61 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *purposive sampling* dimana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Dana, 2021

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0,30 dan *chronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Chronbach's Alpha	Keterangan
-----	---------------------	-----------	--------------------	------------	-------------------	------------

1	Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,912	Valid	0,980	Reliabel
		X1.2	0,901			
		X1.3	0,902			
		X1.4	0,906			
		X1.5	0,875			
		X1.6	0,892			
		X1.7	0,908			
		X1.8	0,864			
		X1.9	0,896			
		X1.10	0,891			
		X1.11	0,913			
		X1.12	0,858			
		X1.13	0,902			
		X1.14	0,868			
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	X2.1	0,85	Valid	0,956	Reliabel
		X2.2	0,864			
		X2.3	0,89			
		X2.4	0,88			
		X2.5	0,884			
		X2.6	0,903			
		X2.7	0,895			
		X2.8	0,846			
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,876	Valid	0,946	Reliabel
		Y.2	0,892			
		Y.3	0,898			
		Y.4	0,913			
		Y.5	0,831			
		Y.6	0,856			
		Y.7	0,844			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 39 orang (63,93%) dan perempuan sebanyak 22 orang (36,07%). Menurut usia, responden terbanyak berusia 31 - 40 tahun sebanyak 35 orang (57,37%) dan terendah berusia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (3,27%). Menurut pendidikan terakhir, responden terbanyak berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 31 orang (58,82%) dan lulusan sarjana sebanyak 30 orang (49,18%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	39	63,93
	Perempuan	22	36,07
	Total	61	100
Usia	21-30 tahun	2	3,27
	31-40 tahun	35	57,37
	>41 tahun	24	39,34
	Total	61	100
Pendidikan	SMA/Sederajat	31	50,82
	Sarjana	30	49,18
	Total	61	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai budaya organisasi di UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,73 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa telah memiliki budaya organisasi yang baik.

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan di UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa telah memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata Skor	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
Saya selalu dapat berinovasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0	7	14	27	13	3,75	Baik
Saya berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	0	4	19	22	16	3,82	Baik
Saya memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian pekerjaan	0	7	17	24	13	3,70	Baik
Saya memiliki sifat yang lebih detail terhadap hal-hal disekitar ketika bekerja	0	4	22	23	12	3,70	Baik
Saya fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil	0	5	16	28	12	3,77	Baik
Saya mampu mengorientasi kerja untuk mencapai hasil yang maksimal	0	5	17	25	14	3,79	Baik
Pimpinan menetapkan peraturan yang mendukung setiap bawahannya untuk bekerja lebih baik	0	5	17	24	15	3,80	Baik
Peraturan yang ditetapkan selalu dipatuhi oleh setiap karyawan	0	17	23	17	4	3,13	Cukup Baik
Saya dan rekan kerja saling mendorong memberikan semangat demi pencapaian tim	0	3	14	30	14	3,90	Baik
Saya bersedia mengutamakan kepentingan tim dibandingkan dengan kepentingan pribadi saya	0	4	18	25	14	3,80	Baik
Saya dapat bersaing untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	0	5	19	26	11	3,70	Baik
Saya memiliki rasa ingin bersaing dan menunjukkan kemampuan dengan orang-orang yang berada di dalam organisasi	0	4	19	26	12	3,75	Baik
Saya memiliki kemantapan untuk tetap bekerja di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar	0	2	21	24	14	3,82	Baik
Saya nyaman bekerja di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja ke tempat lain	0	6	15	29	11	3,74	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,73	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata Skor	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
Pimpinan organisasi dapat memberikan pengarahan yang jelas tentang pekerjaan	0	2	19	26	14	3,85	Baik
Pimpinan selalu melakukan komunikasi yang baik dengan pegawai	0	18	20	18	5	3,16	Cukup Baik
Pimpinan memberikan motivasi bagi pegawai agar bekerja lebih efektif	0	1	15	28	17	4,00	Baik
Motivasi yang diberikan selalu diterima dengan baik oleh pegawai	0	3	17	30	11	3,80	Baik
Pimpinan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan	0	2	19	26	14	3,85	Baik
Pimpinan bekerja dengan cepat dan tanggap	0	3	17	21	20	3,95	Baik
Keputusan yang diambil pemimpin harus selalu konsisten	0	4	15	27	15	3,87	Baik
Pimpinan selalu merundingkan dengan pegawai ketika mengambil keputusan	0	16	21	18	6	3,23	Cukup Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,72	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Frekuensi Respon					Rata-Rata Skor	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
Saat bekerja saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	15	20	17	9	3,33	Cukup Baik
Ketika bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik	0	15	21	20	5	3,25	Cukup Baik
Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan	0	16	20	18	7	3,26	Cukup Baik
Sebagai seorang karyawan saya tidak pernah absen dalam bekerja	0	17	21	16	7	3,21	Cukup Baik
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0	13	21	25	2	3,26	Cukup Baik
Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	0	1	11	33	16	4,05	Cukup Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik saat bekerja dalam tim.	0	2	16	24	19	3,98	Baik
Rata-Rata Keseluruhan						3,48	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,893 > 0,05 sehingga data penelitian telah berdistribusi dengan normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
	Std. Deviation 380.580.568
	Absolute .074
Most Extreme Differences	Positive .071
	Negative -.074
Kolmogorov-Smirnov Z	.577
Asymp. Sig. (2-tailed)	.893

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan bernilai sama sebesar 0,513 lebih dari 0,10 dan nilai VIF juga bernilai sama sebesar 1,950 kurang dari 10 sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.358	2.679		1.254	.215		
1 Budaya Organisasi	.200	.064	.398	3.142	.003	.513	1.950
Gaya Kepemimpinan	.355	.116	.388	3.062	.003	.513	1.950

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 8 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dimana nilai Sig. dari variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berturut-turut sebesar 0,403 dan 0,986 lebih besar dari 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.638	1.454		3.189	.002
1 Budaya Organisasi	-.029	.035	-.153	-.842	.403
Gaya Kepemimpinan	.001	.063	.003	.018	.986

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,523 atau 52,3% dan sisanya sebesar 0,477 atau 47,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.523	.507	3.871

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 10 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 3,358 + 0,200X_1 + 0,355X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.358	2.679		1.254	.215
1 Budaya Organisasi	.200	.064	.398	3.142	.003
Gaya Kepemimpinan	.355	.116	.388	3.062	.003

Sumber: Data diolah, 2021

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variable desain produk diperoleh koefisien regresi sebesar

0,650 (positif), nilai t-hitung sebesar 3,113 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial desain produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahaarani & Efendi (2017) serta Trang (2013) yang budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel kualitas pelayanan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,420 (positif), nilai t-hitung sebesar 3,485 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa secara parsial kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharis et al. (2015) serta Hendriyadi (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 11 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	954.721	2	477.361	31.859	.000 ^b
1 Residual	869.049	58	14.984		
Total	1.823.770	60			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 11 menunjukkan nilai $F_{hitung}(31,859) > F_{tabel}(3,16)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha(0,05)$ sehingga H_3 diterima yang berarti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Ratnawati (2012) serta Antou (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,200, nilai t hitung

(3,142) > t-tabel (1,671), dan signifikansi $0,003 < 0,005$. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,355, nilai t hitung (3,062) > t-tabel (1,671), dan signifikansi $0,003 < 0,005$. (3) Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung (31,859) > f-tabel (3,16) dan signifikansi $0,000 < 0,005$.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah (1) terkait dengan budaya organisasi agar menerapkan lebih ketat peraturan yang sudah menjadi pedoman, meminimalisir absen karyawan, (2) terkait dengan gaya kepemimpinan agar membangun komunikasi yang baik sebagai seorang pemimpin, (3) terkait dengan kinerja karyawan agar pengawasan lebih ketat dalam kehadiran dan meminimalisir absensi karyawan, dan (4) peneliti selanjutnya agar melakukan analisis variabel lain di luar variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Antou, D. O. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 151–159.
- Dp, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48.
- Hendriyadi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, 4(1), 26–38.
- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 3(1), 1–9.
- Mahaarani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 13(2), 49–61.
- Rizal, M. H. Al, & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “ Citarum ” Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 1–8.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba*, 1(3), 208–216.
- Tumengkol, J., Koleangan, R. A. M., & Dutulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus). *Jurnal Emba*, 8(1), 521–528.