

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS
PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN**



**Diajukan Oleh :
FLORIDA IVONIA PATI**

NIM : 2032109

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas
Pariwisata Kabupaten Sleman

Nama Mahasiswa : Florida Ivonia Pati
NIM : 2032109
Program Studi : S1 Manajemen

Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 06 Maret 2024

Menyetujui,

Pembimbing



Hari Kurniawan, SE., MM

NIP 171101070001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dwi Heri Yulivanto, SE., MM.

FAKULTAS
EKONOMI DAN PSIKOLOGI
NIP 171100770009

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi
dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di
Dinas Parwisata Kabupaten Sleman

Nama Mahasiswa : Florida Ivonia Pati

NIM : 2032109

Program Studi : S1 Manajemen

Telah dinyatakan lulus Ujian pada tanggal, 22 Maret 2024

Dosen Penguji :

1. Dwi Retno Sriharjanti, S.E., M.M
2. Hari Kurniawan, S.E., M.M
3. Dra. N. Kristini Damar Wiyati, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Florida Ivonia Pati

NIM : 2032109

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam
Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata
Kabupaten Sleman.

Skripsi Ini merupakan karya penulis sendiri dan cetakan refrensi yang dipergunkan dalam skripsi ini adalah sesuai dengan sumber aslinya. Apabila kelak dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan Salinan karya orang lain, maka penulis bersedia menerima Hukaman Yang setimpal.

Demikian pernyataan ini penulis buat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 Maret 2024



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Florida Ivonia Pati

2032109

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Responden penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman yang menjadi fokus penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk mengidentifikasi sejauh mana kepemimpinan dan budaya organisasi berhubungan terhadap variabel dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan : $Y = 10,907 + 0,246X_1 + 0,489X_2 + e$, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji parsial (t) terhadap variabel Kepemimpinan (X_1) yang mempunyai nilai Sig $0,010 < 0,05$ dan nilai t -hitung $2,670 > t$ -tabel $1,667$, dan variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung $7,323 > t$ -tabel $1,667$, juga hasil uji simultan (f) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $54,804 > f$ tabel $3,13$. hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan $62,1\%$ Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2). Selisihnya sebesar $37,9\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengelolaan SDM

The Influence Of Leadership And Organizational Culture In Human Resource Management

Florida Ivonia Pati

2032109

Abstract

This research aims to analyze the influence of leadership and organizational culture in human resource management. This research method uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The respondents for this research consisted of all employees at the Sleman Regency Tourism Office who were the focus of the research. The data analysis technique used is multiple regression to identify the extent to which leadership and organizational culture are related to variables in human resource management. Based on the results of multiple linear regression analysis, the equation: $Y = 10.907 + 0.246X1 + 0.489X2 + e$, shows that the variables Leadership (X1) and Organizational Culture (X2) have a positive and significant effect on Human Resource Management (Y). This is supported by the results of the partial test (t) on the Leadership variable (X1) which has a Sig value of $0.010 < 0.05$ and a t-count value of $2.670 > t\text{-table } 1.667$, and the Organizational Culture variable (X2) has a sig value of $0.000 < 0.05$ and the t-count value is $7.323 > t\text{-table } 1.667$, also the results of the simultaneous test (f) show a significant value of $0.000 < 0.05$ and the calculated f value is $54.804 > f\text{ table } 3.13$. The results of the analysis of the coefficient of determination show that 62.1% of Human Resource Management (Y) is influenced by the variables Leadership (X1) and Organizational Culture (X2). The difference of 37.9% is influenced or explained by other variables not included in the research.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, and HR Management.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman”** yang merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi ini dan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk meraih gelar sarjana Manajemen pada program studi S1 Manajemen Universitas Cendekia Mitra Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dari proses awal mula hingga akhir penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat yang meluangkan waktu, gagasan maupun tindakan nyata. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Hari Kurniawan, SE.,MM. Rektor Universitas Cendekia Mitra Indonesia sekaligus Dosen Pembimbing
2. Ibu Lucia Iswandari SE.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Dwi Heri Yulianto, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen,
4. Seluruh Dosen dan staf pengajar pada program studi Manajemen Universitas Cendekia Mitra Indonesia, yang telah banyak memeberikan ilmu, saran dan masukan bagi pengembangan pengetahuan penulis.
5. Bapak Ishadi Zayid, S.H. Selaku Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membagikan infromasi terkait dengan judul penelitian penulis.
6. Kedua orang tua Penulis, Paulus Pati dan Theresia Siti Imelda Lorang, untuk beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih atas segala

kasih saya yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita.

7. Saudara serta keluarga besar, yang selalu mendukung dan mendoakan Penulis.
8. Sahabat Deiyti Djodjobo dan Isti Takuling serta teman-teman seperjuangan, yang selalu mendukung penulis sampai di titik ini.
9. Seluruh pihak penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya penulis dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI.....	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
B. Kerangka Konsep.....	26
C. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28

B. Desain Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Lokasi dan Waktu.....	29
E. Variabel Penelitian	29
F. Definisi Operasional Variabel	29
G. Prosedur Pengumpulan Data	33
H. Instrument Pengumpulan Data.....	33
I. Pengolahan dan Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Data Penelitian	42
B. Data Kuesioner.....	42
C. Uji Instrumen	44
D. Uji Asumsi Klasik	47
E. Persamaan Regresi Linear Berganda	52
F. Uji Hipotesis	53
G. Koefisien Determinasi (R^2).....	55
H. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	30
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Usia Responden	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3 Jabatan Responden	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	63
Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden	67
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS – Uji Kualitas Data	70
Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	74
Lampiran 5 : Hasil Uji SPSS - Regresi Linear Berganda	76
Lampiran 6 : Hasil Uji SPSS – Uji Hipotesis	77
Lampiran 7 : T Tabel – F Tabel.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan dibawah kearah mana. Kepemimpinan merupakan dimana orang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik akan memberi target dalam setiap kebijakan, namun selalu memberi buah yang mampu menjadi pemicu yaitu dengan menghargai setiap prestasi kerja yang ada, memberikan seluas-luasnya pengembangan karir terhadap karyawan, sehingga setiap kerja keras yang dilakukan karyawan akan selalu diperhatikan, tidak luput juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan agar tetap nyaman saat bekerja.

Kepemimpinan dan organisasi merupakan dua konsep yang tidak dapat di pisahkan antar satu dengan yang lainnya. Artinya kepemimpinan tanpa organisasi maka aktualisasi diri tidak dapat terekspresikan secara maksimal. Bahkan kemampuan manajerial individu dalam menggerakkan orang-orang

untuk melakukan aktivitas kelompok tidaklah nampak. Sebaliknya organisasi tanpa kepemimpinan maka kegiatan kelompok tidak terarah dan pencapaian tujuan tidak menjadi lebih mudah dan efektif.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018), kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan Sutrisno (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolaannya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai” yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan juga perilaku didalam organisasi. “Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan

atau tidak. Menurut Fahmi (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sementara itu menurut Effendy (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta ditetapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Marwansyah (2014), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia masih menjadi perhatian bagi manajemen sebagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Perkembangan peran manusia dalam budaya organisasi dipresentasikan dalam teori perilaku organisasi (*organizational behavior*) yang mencoba melihat budaya organisasi dari prespektif yang lebih luas, seperti prespektif psikologi, sosiologi, ekonomi,

antropologi, hingga medis. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang unik, selain memiliki banyak kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi, tetapi juga memiliki karakteristik yang berbeda diantara masing-masing individu. Berbeda dengan sumber daya lain yang tidak memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi sehingga tidak memerlukan pengelolaan sumber daya manusia.

Dinas pariwisata merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah bidang pariwisata yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab Kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Dinas pariwisata ini dibentuk oleh pemerintah dengan tugas dan fungsinya yaitu untuk pengembangan pariwisata dan pengelolaan sumber daya manusia, Melakukan pemasaran dan promosi, mengelola asset seni budaya daerah, nilai tradisi, situs sejarah dan purbakala, meningkatkan daya tarik objek wisata, menyediakan informasi dan pelayanan kepada wisatawan, pembinaan usaha pariwisata, dan dinas pariwisata juga bertanggung jawab untuk mengembangkan peraturan dan kebijakan terkait pariwisata.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang bahwa banyaknya Pemimpin, dan Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman memiliki perbedaan latar belakang, karakteristik dan pola pikir yang berbeda. Sehingga kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya penelitian yang lebih lanjut. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman ?
3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tujuan umum :

Untuk menganalisis peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.
2. Tujuan khusus :
 - a. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
 - b. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

- c. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Masyarakat
Dengan adanya penelitian ini Masyarakat bisa dengan mudah melihat informasi yang dapat dan di baca serta diperoleh terkait dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Pihak Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efektifitas dan efisiensi melalui perwujudan variable-variabel yang mempengaruhinya.
- c. Bagi Peneliti
Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan baru bagi peneliti dan tentunya untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.
- d. Bagi Peneliti lain
Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi atau ringkasan literatur dengan subjek atau tema yang sama dengan penelitian ini. Serta studi ini diharapkan dapat mempertimbangkan dampak masalah pada organisasi lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktik yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim atau seluruh organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tanpa kepemimpinan yang baik maka tujuan organisasi akan sulit dicapai, termasuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang berlangsung, baik didalam maupun diluar organisasi. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan perusahaan atau organisasi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individual atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan menurut Taryaman (2016), menyatakan bahwa secara umum kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individual untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, dalam mengambil

keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahannya.

b. Teori-teori kepemimpinan

Ada beberapa teori kepemimpinan Menurut Samsuddin (2018) sebagai berikut :

1. Teori Sifat

Teori ini bertolak atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangkat atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemaun pribadi pemimpin.

2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

3. Teori situasional

Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing.

Menurut Veitzhal Rivai (2019), mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu :

a) Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b) Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan

melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c) Tipe kepemimpinan demokrasi

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau kelompok organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikir, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinannya ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing

d. Fungsi Kepemimpinan

Lima fungsi kepemimpinan menurut Nawawi dalam Busro (2018), antara lain :

1) Fungsi Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif, dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil keputusan.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi, dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4) Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian, yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Ciri Kepemimpinan

Enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan menurut Affandi (2018), antara lain :

1) Dorongan

Seorang pemimpin harus menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.

2) Kehendak untuk Memimpin

Pemimpin harus memiliki kehendak untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain.

3) Kejujuran dan Integritas

Pemimpin diharuskan untuk menciptakan hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawan melalui dengan cara yang jujur.

4) Kepercayaan Diri

Pemimpin diharuskan untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga tidak ada keraguan dari bawahan terhadap pemimpinnya.

5) Kecerdasan

Pemimpin diharuskan untuk memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data tersebut untuk mengambil keputusan secara tepat.

6) Pengetahuan mengenai Pekerjaan

Pemimpin diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang Perusahaan tempat ia bekerja. Gambaran industri, dan hal-hal lainnya.

Berdasarkan pengertian dan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang bertindak dengan memotivasi, mengembangkan dan mendorong bawahan untuk melakukan kinerja lebih baik. Hal ini dimaksud agar bawahan tidak terlalu bergantung pada pemimpin dan dapat mengembangkan dirinya sendiri melalui apa yang ia sedang hadapi dan dikerjakan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi pada umumnya memiliki budaya yang telah tertanam dalam Perusahaan untuk menghasilkan hasil yang maksimal. Pada suatu organisasi, pekerjaan telah didesain sedemikian rupa untuk dilaksanakan, para karyawan telah dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang jelas dan prosedur yang sudah tertanam pada semua organisasi.

Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam Syahyuni (2018), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar

dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan.

Menurut Sopiah (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Sedarmayati (2018), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Sumanto (2014), menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi. Sementara menurut Edison (2016), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer Perusahaan.

Budaya organisasi harus difungsikan pada setiap tingkat organisasi dari keadaan yang samar-samar menjadi suatu yang Nampak. Kendali dan pemahaman budaya organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan dan alat utama pimpinan (manager) mendorong kinerja yang tinggi dan memelihara nilai-nilai kebersamaan (Puji Prasetyo, 2017).

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2016), menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya yaitu antara lain :

1) *Innovation and risk taking*

Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2) *Attention to detail*

Attention to detail menjelaskan dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap hal detail.

3) *Outcome orientation*

Outcome orientation menjelaskan dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada Teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4) *People orientation*

People orientation menjelaskan dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.

5) *Team orientation*

Team orientation menjelaskan dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasar tim dari pada individual.

6) *Aggressiveness*

Aggressiveness menjelaskan dimana orang lebih cenderung agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*.

7) *Stability*

Stability menjelaskan dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut pendapat lain, David C. Thomas dan Kerr Inkson dalam Wibowo (2016), mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi berdasarkan sifatnya sebagai berikut :

a) *Culture is shard*

Culture is shard. Budaya adalah sesuatu yang kelompok dan secara Bersamaan umunya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.

b) *Culture is leaner and is enduring*

Culture is leaner and is enduring. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.

c) *Culture is powerfull influence on behavior*

Culture is powerfull influence on behavior. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.

d) *Culture is systematic and organized*

Culture is systematic and organized. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.

e) *Culture is leargely invisible*

Culture is leargely invisible. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk living artifacts.

f) *Culture may be "tight" or "loose"*

Culture may be "tigh" or "loose". Budaya berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya.

c. Tipe-tipe Budaya Organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Tipe yang dikembangkan beragam dengan sudut pandangan masing-masing.

Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016), berpendapat bahwa ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut :

1) *The monoculture*

The Monoculture, merupakan program mental Tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

2) *The superordinate culture*

The superordinate culture, merupakan tipe ideal budaya organisasi. Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang, tetapi semua berkerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

3) *The divisive culture*

The divisive culture, bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4) *The disjunctive culture*

The disjunctive culture, ditandai oleh seringnya pemecah organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sunyoto (2016), tipe-tipe budaya organisasi dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

a) Budaya Konstruktif

Budaya Konstruktif adalah budaya dimana pada karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.

b) Budaya Pasif-Defensif

Budaya Pasif-Defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

c) Budaya Agresif-Defensif

Budaya Agresif-Defensif mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini mencirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

d. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, dalam Wibowo (2016) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1) Memberi Anggota Identitas Organisasional

Menjadikan Perusahaan diakui sebagai Perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

2) Memfasilitasi Komitmen Kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen Bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan Bersama yang harus dicapai.

3) Meningkatkan Stabilitas Sistem Sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan Bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.

4) Membentuk Perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.

Menurut Sunyoto (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi mempunyai dua fungsi utama yaitu sebagai berikut :

a) Sebagai Proses Integrasi Internal

Dimana para anggota organisasi dapat Bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.

b) Sebagai Proses Integrasi Eksternal

Dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan pengertian dan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan yang membedakan dengan organisasi lainnya. Nilai-nilai yang dianut karyawan dapat mempengaruhi dalam perilaku yang akan dilakukan karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan menjadi hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu Perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak kecil, karena sebagai pusat pengelolaan dan penyedia sumber daya manusia untuk departemen lainnya. Adapun beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses Pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, Perusahaan, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memegang peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki Perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia mengoperasikannya tidak mampu untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber daya informasi. Informasi yang diterima organisasi atau Perusahaan mau se bagus dan selengkap apapun, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi atau Perusahaan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) merupakan porses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan Bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi *demand* sumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM (Nunik Srinoviyanti, 2014).

Setiap organisasi Perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terampil untuk mengikuti pertumbuhan industri dan teknologi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dimulai dari mengoptimalkan fungsi kepemimpinan dan manajerial yang berfokus pada cara kerja, *mindset* kerja, dan *value*.

b. Pendekatan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018) menyampaikan bahwa dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja terdapat beberapa pendekatan suatu Perusahaan yaitu sebagai berikut :

1) Pendekatan Paternalis

Manajer bertindak sebagai bapak bagi karyawan, bawahan diperlakukan dengan baik dan diberi fasilitas. Pendekatan ini menimbulkan permasalahan yaitu karyawan menjadi manja, malas, dan produktivitas kerja menurun (laba Perusahaan menurun).

2) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Karyawan dianggap sebagai manusia yang memiliki martabat dan kepentingan hidup yang harus diperhatikan agar hidup layak dan Sejahtera.

3) Pendekatan Manajerial

Organisasi sangat tergantung pada manajer. Kehidupan kerja dan prestasi karyawan sangat bergantung pada atasan langsung.

4) Pendekatan Sistem Sosial

Organisasi berhasil apabila ada sistem sosial yang terintegrasi dan terjalin harmonis (sistem internal dan eksternal). Sistem internal melibatkan karyawan dan atasan dan sistem eksternal melibatkan serikat buruh, pemerintah, dan Masyarakat.

5) Pendekatan Proaktif

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer, dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang akan timbul. Bila tidak diantisipasi, masalah akan lebih sulit dipecahkan.

c. Tujuan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif. Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau Perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan Masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan organisasioanal

Tujuan organisasioanal adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi dapertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisas.

4) Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau Perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

d. Manfaat Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat sumber daya manusia yang baik pada organisasi Perusahaan. Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawani dalam Yani (2015):

- 1) Organisasi atau Perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
- 2) Organisasi atau Perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
- 3) Organisasi atau Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam Menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
- 4) Organisasi atau Perusahaan akan mampu meningkatkan efesiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- 5) Organisasi atau Perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efesien.
- 6) Organisasi atau Perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efesien dan efektif.
- 7) Organisasi atau Perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efesien dan efektif.
- 8) Organisasi atau Perusahaan akan dapat Menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan /manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

e. Fungsi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018) menyampaikan bahwa sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola tenaga kerja (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d) Pengendalian (mengedalikan semua karyawan)

2. Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c) Kompensasi dan proteksi (upah-tunjangan-insentif-k3)
- d) Pengintergrasian (kepentingan Perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- f) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g) Pemberhentian (PHK/ putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

Berdasarkan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu organisasi Perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bekinerja tinggi. Dengan memahami kebutuhan karyawan dan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi perusahaan.

4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu mengenai pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat yaitu sebagai berikut :

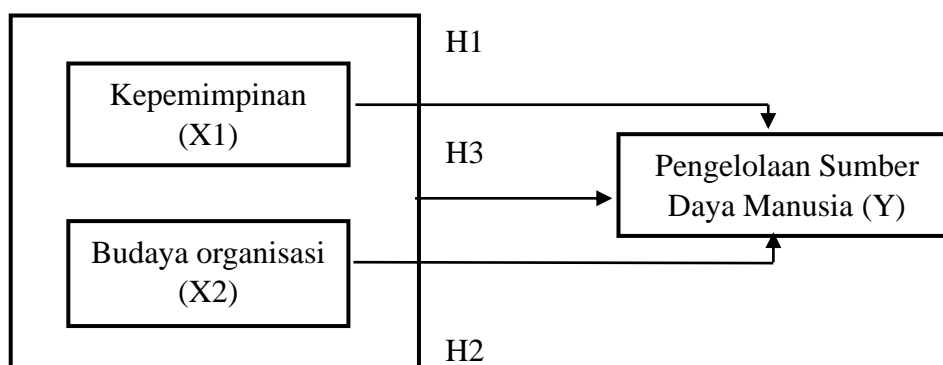
- a. Irfan *et al.* (2019), Febrian *et al.* (2019), Manikottama *et al.* (2019), Amuassah (2020) Mengemukakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM.
- b. Jepkorir *et al.* (2017), Long (2018), Irfan *et al.* (2019), Jalil dan Gamal (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja SDM Secara Positif dan Signifikan.
- c. Dede Sumarni (2011), menemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. (Notoatmodjo, 2018).

Kerangka Konsep berisi alur pikir peneliti dalam menjawab masalah penelitian. Seluruh kegiatan penelitian mulai dari perencanaan kesatuan atau kerangka pemikiran yang utuh, menuju pada tinjauan Tunggal yakni memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah.

Kerangka konsep dinyatakan dalam bentuk skema yang memuat variabel-variabel penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, dimana rumusan masalah tersebut berupa pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang selanjutnya diteliti. Karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H1: Ada Pengaruh Positif Signifikan Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
2. H2: Ada Pengaruh Positif Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia.
3. H3: Ada Pengaruh Positif Signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa penelitian survey adalah metode yang digunakan untuk mencari pengaruh *treatment* (perlakuan) tertentu. Metode survey ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, dan wawancara yang terstruktur.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan Metode Survei yang dipilih untuk mengetahui atau membuktikan Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di dinas pariwisata kabupaten sleman dan juga untuk mengetahui jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara wawancara dan kuesioner.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, yang berjumlah 70 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu untuk dijadikan objek penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Lokasi dan Waktu

Lokasi Dalam penelitian ini bertempat di Dinas Pariwisata, Jl. KRT Pringgodingrat No.13, Beran, Tridadi, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni bulan Januari sampai bulan Maret 2024.

E. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat dua variabel yang membagi menjadi variabel dependen, dan variabel independen. Variabel dependen merupakan (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada variabel dependen disini adalah pengelolaan sumber daya manusia. Lalu, variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen disini adalah, kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2).

F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), Definisi Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional variabel	Indikator	Skala
Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y)	Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu setting proses administrasi atau manajemen Pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas Kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. 2. Kualitas Kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan. 3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan. 4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan 5. Efektivitas biaya, yaitu menggunkan biaya yang tepat dan efesien. 6. Tanggung Jawab, yaitu dapat menyelesaikan semua peranan yang telah diberikan 7. Inisiatif, yaitu dapat menyelesaikan segala macam permasalahan. 8. Karakter, yaitu dilihat dari 	Likert

		<p>kekuatan mental.</p> <p>9. Kerja sama, yaitu mampu bekerja dalam tim.</p> <p>10. Perilaku, yaitu semaksimal mungkin berperilaku baik.</p>	
Kepemimpinan (X1)	<p>Kepemimpinan Merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara Bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan. Dari definisi diatas jelas bahwa kepemimpinan yang baik akan mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Menjalin Hubungan antar pimpinan dengan bawahan yang baik 2. Kemampuan menampung pendapat atau masukan 3. Kemampuan mendelegasikan wewenang aspirasi 4. Kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan 5. Kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif 6. Kemampuan Pemberian penghargaan yang baik. 7. Berintegrasi, yaitu untuk memandu Keputusan, perilaku dan hubungan dengan orang lain. 8. Kemampuan membuat perencanaan 	Likert

		<p>startegis.</p> <p>9. Kemampuan memberikan contoh yang baik.</p> <p>10. Kemampuan untuk mengembangkan tim.</p>	
Budaya organisasi (X2)	<p>Budaya organisasi adalah norma, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan sesuatu dalam organisasi yang mengacu kepada suatu sistem-sistem makna bersama atau karakteristik utama yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisifikasi resiko. 2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail 3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja. 6. Inisiatif individual, menunjukkan Tingkat tanggung jawab. 7. Toleransi terhadap resiko 8. Integrasi, dorongan untuk bekerja sama dengan cara terkoordinasi. 9. Pengarahan, menciptakan sasaran yang jelas. 10. Toleransi terhadap konflik. 	Likert

G. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan Data Primer. Sugiyono (2016), menyatakan bahwa Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey langsung ke Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara wawancara, yaitu dengan cara mengadakan wawancara dengan bapak atau ibu pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hasil wawancara di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, data yang didapatkan yaitu jumlah pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman sebanyak 70 orang.

H. Instrument Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrument atau metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Metode Angket (Kuesioner).

Metode angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis atau pernyataan ter tulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2017).

Metode Angket (Kuesioner) dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu

angket yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung.

Dalam penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, maka masing-masing variabel baik bebas maupun variabel terikat akan diuraikan dalam bentuk pernyataan diberi nilai dengan menggunakan skor untuk menentukan bobot penilaian.

Menurut Sugiyono (2018) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik penentuan skor yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penentuan skor melalui berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden. Kemudian akan ditentukan skor dari setiap jawaban sehingga menjadi data kuantitatif. Dan dari setiap alternatif jawaban (a,b,c,d) akan diberikan skor yang berbeda, yaitu :

Tabel 3.2 Skala Likert

Bobot	Jawaban responden
5	Sangat setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (RR)
2	Tidak setuju (TS)
1	Sangat tidak setuju (STS)

sumber: (Sugiyono 2019)

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan suatu Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui percakapan dan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan responden untuk mencapai tujuan tertentu (Arfin, 2014). Wawancara merupakan instrument penguat dalam penelitian ini, wawancara dimaksudkan untuk menggali informasi atau data yang diperlukan.

I. Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan dan analisis data yaitu, Mengumpulkan data yang telah diperoleh dari transkrip wawancara dan data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, dan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan program SPSS. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang berwujud angka-angka kemudian mengambil kesimpulan.

1. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini juga terdapat uji Validitas dan uji Reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah Teknik kolerasi melalui koefisien korelasi product momen. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji cvaliditasnya dikolerasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien kolerasi tersebut positif, maka

item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner.

Dalam penelitian ini digunakan Rumus kolerasi product moment yang dikemukakan pearson sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien Kolerasi Momen Produk
- X = Skor Butir
- Y = Skor Total Butir
- N = Jumlah Responden
- ΣX^2 = Jumlah Kuadrat Nilai X
- ΣY^2 = Jumlah Kuadrat Nilai Y

(Sugiyono 2017)

Pengujian validitas ini dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Menyampaikan uji coba keseluruh responden.
- 2) Mengelompokan item-item dari jawaban ke dalam butir pertanyaan dan jumbla skor total yang diperoleh dari masing-masing responden.
- 3) Dari skor yang diperoleh kemudian dibuat table perhitungan validitas.
- 4) Mengkolerasikan tiap butir skor dengan menggunakan rumus *Product Moment*.
- 5) Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk digree of freedom (df)=n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Pada *Cronbach alpha* dikolom *corrected item-total correlation*, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan memiliki nilai positif, maka

butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah rumus alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^b} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya Butir Soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^b = Varians Total

(Sugiyono 2017)

Uji reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan Cronbach Alpha $> 0,60$ yang menunjukkan instrument yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah data sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji T dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas yaitu dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,5$ maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,5$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal (Sihabudin, 2021).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatter plots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui persamaan regresi Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Pengelolaan Sumber Daya Manusia
 α = Koefisien Regresi (Konstanta)
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi untuk X_1, X_2
 X_1, X_2 = Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi
 e = eror/sisa
 (Sugiyono,2018).

Menurut Sugiyono (2018) Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

4. Uji Hipotesis

Dalam Penelitian Ini Uji Hipotesis Menggunakan Uji T Dan Uji F, Yaitu Sebagai Berikut :

a. Uji T

Uji T menurut Ghozali (2018) adalah pengujian sejauh mana variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji T dengan menggunakan program SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_1 ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F

Uji F menurut Ghozali (2018) adalah pengujian yang menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukan dalam model berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan.
- b. Jika probabilita $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1 Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. DATA PENELITIAN

Data sampel yang digunakan dalam penelitian untuk Analisa regresi linear sebanyak 70 orang. Daftar pernyataan yang disajikan berjumlah 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Budaya organisasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel pengelolaan sumber daya manusia (Y), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan ada 30 pernyataan.

B. DATA KUESIONER

1. Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase %
27-32 Tahun	15	21.4
40-48 Tahun	23	32.9
50-56 Tahun	32	45.7
TOTAL	70	100

Sumber : data primer, data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan usia 27 tahun sampai dengan usia 32 tahun berjumlah 15 orang atau 21.4%, responden dengan usia 40-48 tahun berjumlah 23 orang atau 32.9%, responden dengan usia 50-56 tahun berjumlah 32 atau 45.7%. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini berusia antara 50 sampai 56 tahun.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase %
Laki-laki	37	52.9
Perempuan	33	41.1
TOTAL	70	100

Sumber : data primer, data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 37 orang atau 52.9%, responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 33 orang atau 41.1%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 37 orang.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3 Jabatan Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase %
Kepala Dinas	1	1.4
Sekretariat	1	1.4
Kasubag	2	2.9
Kabid	3	4.3
Kepala Seksi	6	8.6
Pengelola	3	4.3
Koordinator	6	8.6
Administarsi	3	4.3
Analisis	6	8.6
Staf	35	50.0
Satpam	2	2.9
OB	2	2.9
TOTAL	70	100

Sumber : data primer, data diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan jabatan Kepala Dinas berjumlah 1 atau 1.4%, responden dengan jabatan Sekretariat berjumlah 1 atau 1.4%, responden dengan jabatan Kasubag berjumlah 2 orang atau 2.9%, responden dengan jabatan Kabid 3 orang atau 4.3%, responden dengan jabatan Kepala Seksi berjumlah 6 orang atau 8.6%, responden dengan jabatan Pengelolaa berjumlah 3 orang atau 4.3%, responden dengan jabatan Koordinator 6 orang atau 8.6%, responden dengan jabatan Administrasi dengan jumlah 3 orang atau 4.3%, responden dengan jabatan Analisis berjumlah 6 orang atau 8.6%, responden dengan jabatan Staf berjumlah 35 orang atau 50.0%, responden dengan jabatan Satpam berjumlah 2 orang atau 2.9%, responden dengan jabatan OB berjumlah 2 orang atau 2.9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah Staf sebanyak 35 orang atau 50.0%.

C. UJI INSTRUMEN

Uji Instrument dilakukan untuk mengetahui Validitas dan Reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Data yang diukur dapat dikatakan Valid dan Reliabel, jika telah dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas pada Kuesioner terhadap butir-butir pernyataan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan correlated item total correlation. Dalam pengujian ini menggunakan 70 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r di hitung ($\text{table correlated item total correlation} > r \text{ table (table product}$

moment) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas
Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Correted Item Total	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.814	0.235	Valid
X1.2	0.849	0.235	Valid
X1.3	0.802	0.235	Valid
X1.4	0.540	0.235	Valid
X1.5	0.707	0.235	Valid
X1.6	0.764	0.235	Valid
X1.7	0.594	0.235	Valid
X1.8	0.591	0.235	Valid
X1.9	0.613	0.235	Valid
X1.10	0.648	0.235	Valid

Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Correted Item Total	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.779	0.235	Valid
X1.2	0.849	0.235	Valid
X1.3	0.802	0.235	Valid
X1.4	0.540	0.235	Valid
X1.5	0.707	0.235	Valid
X1.6	0.764	0.235	Valid
X1.7	0.594	0.235	Valid
X1.8	0.591	0.235	Valid
X1.9	0.613	0.235	Valid
X1.10	0.648	0.235	Valid

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y)

Pernyataan	Correted Item Total	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.762	0.235	Valid
Y.2	0.910	0.235	Valid
Y.3	0.474	0.235	Valid
Y.4	0.880	0.235	Valid
Y.5	0.629	0.235	Valid
Y.6	0.578	0.235	Valid
Y.7	0.346	0.235	Valid
Y.8	0.306	0.235	Valid
Y.9	0.578	0.235	Valid
Y.10	0.880	0.235	Valid

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa Correted Item Total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r table yaitu 0,235 yang berarti semua butir pernyataan dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. (Sugiyono,2018). Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items
Kepemimpinan	0.879	10
Budaya Organisasi	0.920	10
Pengelolaan SDM	0.858	10

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan table hasil output SPSS dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

D. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data tersebut mempunyai sebaran merata, sehingga benar-benar mewakili populasi. Uji Normalitas yang dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std Deviation	1.946953551
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.088
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Sumber : Data Diolah tahun 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (One Sample K-S) test dengan signifikan 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai $tolerance \geq 0,1$. (Ghozali, 2016). Hasil Pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1(constant)	10.907	3.243		3.363	.001		
X1	.246	.092	.234	2.670	.010	.737	1.356
X2	.489	.067	.642	7.323	.000	.737	1.356

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Data Diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF Kepemimpinan (X1) adalah 1,356 dan nilai VIF Budaya Organisasi (X2) adalah 1,356. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independent pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance Kepemimpinan (X1) adalah 0,737 dan nilai tolerance Budaya Organisasi (X2) adalah 0,737. Nilai cut off umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dariresidual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebutkan Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

a) Uji Heteroskedastisitas Statistik

Uji Glejser, yaitu pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai solut residual terhadap variabel independent.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std.Error	Beta		
1(constant)	2.573	1.872		1.374	.174
X1	-.043	.053	-.113	-.799	.427
X2	.020	.039	.072	.509	.613

a. Dependent Variabel RES2

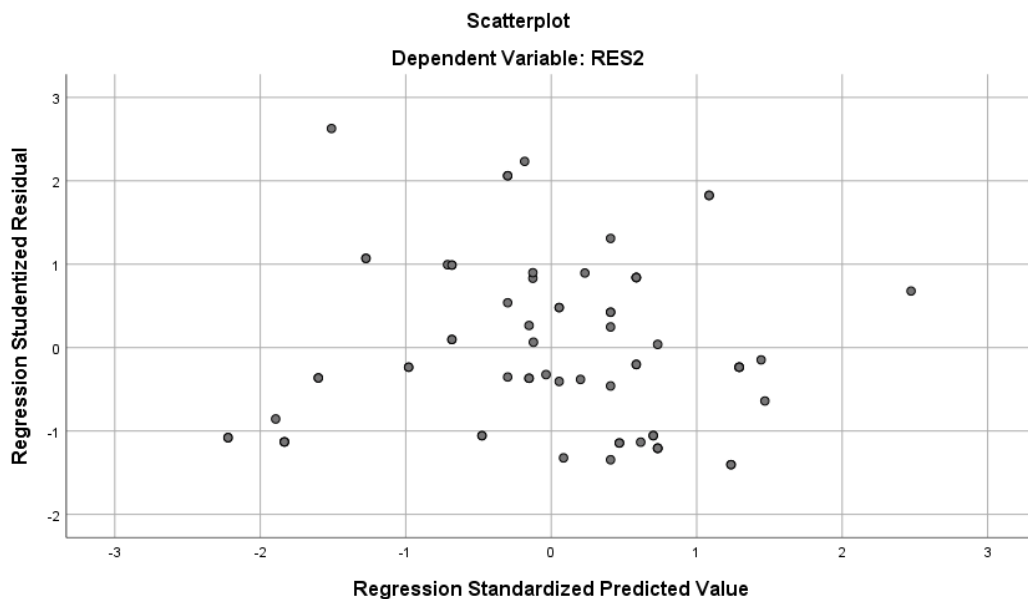
Sumber : Data Diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1) adalah $0,427 > 0,05$ dan variabel Budaya Organisasi (X2) adalah $0,613 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

b) Uji Heteroskedastisitas Grafik

Uji heteroskedastisitas juga bisa dilihat dari grafik scatterplot. Berikut ini gambar scatterplot yang disajikan pada gambar 4.1.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : Data Diolah tahun 2024

Untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPERID dan ZPRED Dimana residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah Distudentized. Hasil pengujian dengan metode scatterplot :

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka pada sumbu Y . Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 4.9 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	10.907	3.234		3.363	.001
X1	.246	.092	.234	2.670	.010
X2	.489	.067	.642	7.323	.000

Sumber : Data Diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,9 + 0,246 X_1 + 0,489 X_2$$

Dimana :

Y = Pengeloaan sumber daya manusia

a = intercept (konstanta)

b1 = koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

e = nilai residual

Berdasarkan tabel, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10,907 artinya jika variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) adalah 0 satuan, maka Pengeloaan Sumber Daya Manusia yang dihasilkan nilainya adalah 10,907 satuan dengan

asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia dianggap tetap.

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,246 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepemimpinan sebesar satuan, maka akan meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,246 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,489 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,489 satuan.

F. UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependen, Adapun hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Uji Signifikan Parsial (t)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
	B	Std.Error	Beta		
1(constant)	10.907	3.234		3.363	.001
X1	.246	.092	.234	2.670	.010
X2	.489	.067	.642	7.323	.000

Sumber : Data Diolah tahun 2024

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada tabel, berdasarkan tabel hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis satu yang akan diuji yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hasil uji diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,010 < 0,05 dan nilai t hitung 2,670 > t tabel 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 secara signifikan terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis satu yang akan diuji yaitu Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hasil uji diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,323 > t tabel 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 secara signifikan terhadap Y.

2. Uji Signifikasi Simultan (f)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.890	2	213.945	54.804	.000 ^b
Residual	261.553	67	3.904		
Total	689.443	69			

a. D

Sumber : Data Diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $54.804 > F$ tabel 3.13, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

G. KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Menurut (Ghozali 2018), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.609	1.976

Sumber: Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas,dapat dilihat dari nilai R Square adalah 0,621 atau 62,1%, yang artinya variabel Pengelolaan Sumber Daya

Manusia dijelaskan sebesar 62,1% oleh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Selisihnya sebesar 37,9% (100% - 62,1%) dijelaskan oleh faktor atau variabel yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

H. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengeruh Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pada uji hipotesis variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung adalah $2,670 > t$ tabel $1,667$, sedangkan pada nilai signifikan adalah $0,010 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif dapat membantu budaya kerja, memotivasi karyawan, mengarahkan pengembangan kompetensi dalam mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia dan membentuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memandu karyawan menuju hasil yang diinginkan tetapi juga menciptakan lingkungan Dimana setiap individu dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pada uji hipotesis variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung $7,323 > t$ tabel $1,667$, sedangkan pada nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap pengelolaan sumber daya

manusia karena oleh nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dapat mempengaruhi bagaimana sumber daya manusia (SDM) dikelola. Budaya yang kuat dapat membentuk kebijakan SDM, gaya kepemimpinan, serta interaksi agar anggota tim, yang semuanya dapat berdampak pada kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pada hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai F hitung yang didapatkan adalah $54,804 > F$ tabel 3,13 dengan taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi bersifat saling terikat dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang dijalankan dalam suatu budaya organisasi akan membentuk kebijakan praktik manajemen, serta norma yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dan budaya organisasi yang kuat dapat juga dapat membentuk dan memengaruhi pilihan kepemimpinan. Dengan demikian keduanya bekerjasama untuk membentuk lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia yang konsisten dengan nilai dan tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas (Sig.) sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,670 > t$ tabel $1,667$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y).
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,323 > t$ tabel $1,667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (X2) secara signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y).
3. Secara Simultan Variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y). Hal ini dilihat dari nilai F hitung $54.804 > F$ tabel 3.13 yaitu dengan taraf signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (Y).

B. Saran

Bersadarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan Kualitas kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang juga dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata Kabupaten Sleman (Melakukan Penelitian). Maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah *time series* datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori konsep dan indikator)*. Nusa media. Yogyakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung.
- Fitriah. (2016). *Budaya Organisasi*. Banjarmasin.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Edisi kesembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Irham Fahmi. (2017). *Analisis laporan keuangan*. Bandung.
- Ishma Alfisa Martianto. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI)*. Universitas Negeri Surabaya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, edisi kedua*. Bandung.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Nelson G, Wayan G.S, & Made S (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste*. Universitas Udayana Bali.
- Nunik S, (2014). *Penerapan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (PNS)*. Jurnal Mitra Bisnis. STIE MITRA INDONESIA. Yogyakarta.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi penelitian Kesehatan*. Jakarta.
- Prasetyo, Irwan, Bambang Agus Pramuka. (2018). “*Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Dan Proporsi Dewan Komisaris Independent Terhadap Tax Avoidance*.” Jurnal ekonomi bisnis dan akuntansi (JEBA) 20, No. 2.
- Priansa Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku organisasi edisi enambelas*. Jakarta
- Samsuddin H. (2018). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung.

- Sri Larasati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama*. CV. Budi utama Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metdologi penelitian kuantitatif, kulitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metdologi penelitian kuantitatif, kulitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metdologi penelitian kuantitatif, kulitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung.
- Sumarni Dede. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Universitas Negeri Semarang.
- Sumanto dan Herminingsih. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank Sentral Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang*. Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis.
- Sutrisno Adi, dkk. (2020). *Pengantar sosial ekonomi dan budaya Kawasan perbatasan*. Malang.
- Sunyoto Danang. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Sumarni Dede. (2011). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Sutrisno Edy. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana prenda media group, Jakarta.
- Syahyuni D. (2018). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. Widya cipta, 2(2), 155-162.
- Sopiah. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta.
- Taryaman E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Tris P, Nuryanti A, & Pramadew. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau)*. Universitas Pekanbaru Riau.
- Usman Effendi. (2015). *Asas manajemen edisi kedua*. Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktik), edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainal Arifin. (2014). *Penelitian Pendidikan: metode dan paradigma baru*. Bandung.

- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja, edisi kelima*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi (Cet. 1.)*. Jakarta: Prenada Media.
- Yani M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 :

KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN

Untuk kepentingan tabulasi data (mohon diisi)

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Umur : Tahun

Jabatan :

Petunjuk memberikan jawaban :

Bagian ini terdiri dari aspek-aspek pertanyaan atau pernyataan mengenai faktor-faktor yang kemungkinan dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan yang diterima.

Secara umum pertanyaan adalah :

Seberapa puaskah anda terhadap setiap pernyataan di bawah ini?

Anda cukup memilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberi centang (√) dalam kotak angka yang telah tersedia.

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Isilah pernyataan dibawah ini dengan tanda centang (√) pada salah satu kolom yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara
2. Jawaban yang tersedia berupa angka dengan skala 1-5 yang berarti :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Kurang Setuju (KS)
 - 3 = Ragu-ragu (RR)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

**KUESIONER PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
DINAS PARIWISATA KABUPATEN SLEMAN**

Keterangan Pengisian Jawaban :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda cek list (√) pada jawaban Anda.

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Kemampuan Menjalin Hubungan antar pimpinan dengan bawahan yang baik.					
2	Kemampuan menampung pendapat atau masukan dari bawahan.					
3	Kemampuan mendelegasikan wewenang aspirasi.					
4	Kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan.					
5	Kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.					
6	Kemampuan pemberian penghargaan yang baik.					
7	Kemampuan untuk memandu Keputusan, perilaku dan hubungan					

	dengan orang lain.					
8	Kemampuan membuat perencanaan strategis.					
9	Kemampuan memberikan contoh yang baik.					
10	Kemampuan untuk mengembangkan Tim.					

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisifikasi resiko.					
2	Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.					
3	Berorientasi terhadap hasil akan dicapai.					
4	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.					
5	Agresif dalam bekerja.					
6	Inisiatif individual menunjukkan Tingkat tanggung jawab.					
7	Toleransi terhadap resiko					
8	Integrasi dorongan untuk bekerja sama dengan cara terkoordinir.					
9	Pengarahan menciptakan sasaran yang jelas.					
10	Toleransi terhadap konflik.					

3. Variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.					
2	Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.					
3	Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.					
4	Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.					
5	Efektivitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.					
6	Tanggung jawab, yaitu dapat menyelesaikan semua peranan yang telah diberikan.					
7	Inisiatif, yaitu dapat menyelesaikan segala macam permasalahan					
8	Karakter, yaitu dilihat dari kekuatan mental.					
9	Kerja sama, yaitu mampu bekerja dalam tim.					
10	Perilaku, yaitu semaksimal mungkin berperilaku baik.					

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
Kepemimpinan (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47

Budaya Organisasi (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	36
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40
3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	36
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	39
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	38
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	40
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	37
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	37
3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	36
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35
4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	39
4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	38
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	40
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	37
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42

Lampiran 3 : Hasil uji SPSS – uji kualitas data Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.946**	.786**	.299*	.453**	.575**	.359**	.393**	.508**	.364**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.000	.000	.002	.001	.000	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.946**	1	.828**	.413**	.461**	.596**	.391**	.390**	.538**	.386**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.786**	.828**	1	.439**	.468**	.633**	.318**	.343**	.419**	.465**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.004	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.299*	.413**	.439**	1	.403**	.481**	.057	.019	.408**	.150	.540**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.001	.000	.638	.879	.000	.216	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.453**	.461**	.468**	.403**	1	.750**	.437**	.390**	.317**	.497**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.008	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.575**	.596**	.633**	.481**	.750**	1	.257*	.312**	.536**	.469**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.032	.009	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	.359**	.391**	.318**	.057	.437**	.257*	1	.508**	.198	.608**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.007	.638	.000	.032		.000	.101	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	.393**	.390**	.343**	.019	.390**	.312**	.508**	1	.288*	.530**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.879	.001	.009	.000		.016	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.9	Pearson Correlation	.508**	.538**	.419**	.408**	.317**	.536**	.198	.288*	1	.300*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.101	.016		.012	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson Correlation	.364**	.386**	.465**	.150	.497**	.469**	.608**	.530**	.300*	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.216	.000	.000	.000	.000	.012		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.814**	.849**	.802**	.540**	.707**	.764**	.594**	.591**	.613**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.818**	.617**	.575**	.293*	.732**	.405**	.729**	.337**	.431**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.014	.000	.001	.000	.004	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.818**	1	.725**	.684**	.312**	.777**	.440**	.812**	.475**	.511**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.617**	.725**	1	.771**	.296*	.593**	.500**	.606**	.567**	.536**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.575**	.684**	.771**	1	.324**	.544**	.557**	.603**	.566**	.638**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.293*	.312**	.296*	.324**	1	.316**	.543**	.242*	-.021	.141	.387**
	Sig. (2-tailed)	.014	.008	.013	.006		.008	.000	.044	.860	.245	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.732**	.777**	.593**	.544**	.316**	1	.457**	.897**	.598**	.591**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.405**	.440**	.500**	.557**	.543**	.457**	1	.382**	.458**	.410**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.729**	.812**	.606**	.603**	.242*	.897**	.382**	1	.584**	.551**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.044	.000	.001		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	.337**	.475**	.567**	.566**	-.021	.598**	.458**	.584**	1	.768**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.860	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.10	Pearson Correlation	.431**	.511**	.536**	.638**	.141	.591**	.410**	.551**	.768**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.245	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	.779**	.865**	.822**	.832**	.387**	.859**	.652**	.851**	.742**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

=

Hasil Uji Validitas Pengelolaan SDM (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.751**	.497**	.590**	.347**	.292*	.374**	-.090	.413**	.590**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.014	.001	.458	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.751**	1	.378**	.811**	.419**	.405**	.440**	.319**	.464**	.811**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	.497**	.378**	1	.519**	-.030	-.034	-.007	.014	.118	.519**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.807	.783	.955	.906	.331	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	.590**	.811**	.519**	1	.372**	.267*	.157	.293*	.425**	1.000**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.025	.195	.014	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.347**	.419**	-.030	.372**	1	.886**	.230	.080	.317**	.372**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.807	.002		.000	.055	.509	.008	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.6	Pearson Correlation	.292*	.405**	-.034	.267*	.886**	1	.204	.120	.298*	.267*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.783	.025	.000		.090	.323	.012	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.7	Pearson Correlation	.374**	.440**	-.007	.157	.230	.204	1	.062	.090	.157	.346**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.955	.195	.055	.090		.612	.461	.195	.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.8	Pearson Correlation	-.090	.319**	.014	.293*	.080	.120	.062	1	.141	.293*	.306*
	Sig. (2-tailed)	.458	.007	.906	.014	.509	.323	.612		.245	.014	.010
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.9	Pearson Correlation	.413**	.464**	.118	.425**	.317**	.298*	.090	.141	1	.425**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.331	.000	.008	.012	.461	.245		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y.10	Pearson Correlation	.590**	.811**	.519**	1.000**	.372**	.267*	.157	.293*	.425**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.025	.195	.014	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.762**	.910**	.474**	.880**	.629**	.578**	.346**	.306*	.578**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.010	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	10

3. Hasil uji Reliabilitas Variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.858	10

Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94695351
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.088
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.907	3.243		3.363	.001		
	X1	.246	.092	.234	2.670	.010	.737	1.356
	X2	.489	.067	.642	7.323	.000	.737	1.356

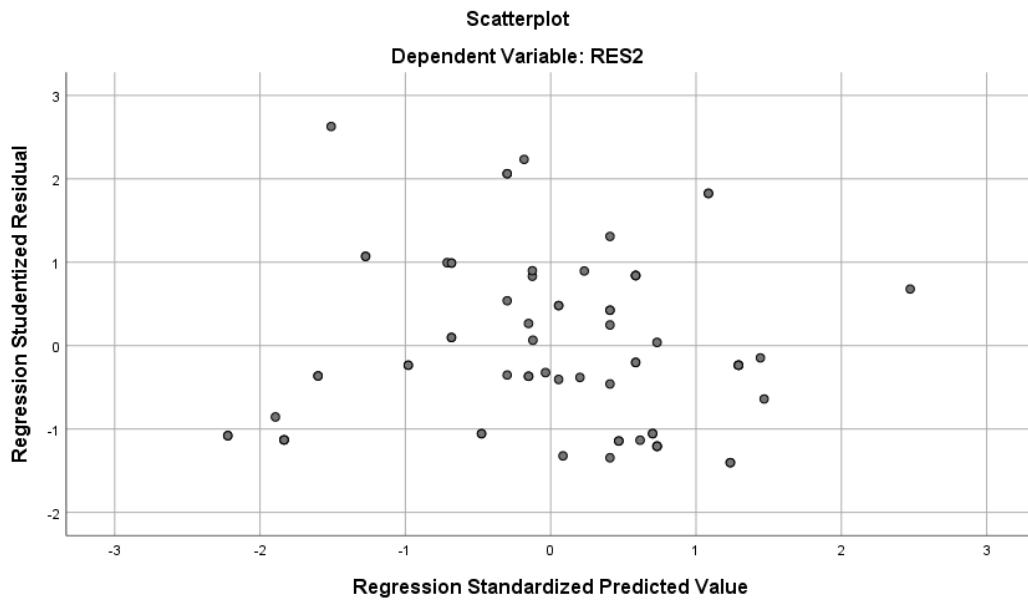
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Statistik (Uji Glejser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.573	1.872		1.374	.174
	X1	-.043	.053	-.113	-.799	.427
	X2	.020	.039	.072	.509	.613

a. Dependent Variable: RES2

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik (Scatterplot)



Lampiran 5 : Hasil Uji SPSS - Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.907	3.243		3.363	.001
	X1	.246	.092	.234	2.670	.010
	X2	.489	.067	.642	7.323	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.609	1.976

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 : Hasil Uji SPSS – Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.907	3.243		3.363	.001
	X1	.246	.092	.234	2.670	.010
	X2	.489	.067	.642	7.323	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.890	2	213.945	54.804	.000 ^b
	Residual	261.553	67	3.904		
	Total	689.443	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 7 : T tabel – F tabel

1. T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127							
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595							
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089							
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607							
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148							
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41015	2.68701	3.27710							
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291							
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40668	2.68220	3.26891							
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40485	2.67995	3.26508							
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141							
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789							
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451							
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39875	2.67182	3.25127							
54	0.67906	1.29743	1.67366	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815							
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515							
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226							
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948							
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680							
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421							
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171							
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930							
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696							
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471							
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253							
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041							
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38415	2.65239	3.21837							
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639							
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446							
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260							
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079							
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903							
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733							
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567							
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406							
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249							
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096							
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948							
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804							
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663							
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526							

2. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78