

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang

Eggy Girniawan^a, Badia Perizade^b, Bambang Bemby.S^c, Bernadette Robiani^d
Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: eggy.girniawan@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian– This research are to find out and to proof 1) The influence of Leadership, Organisation Culture & Competency simultaneously toward the employee performance of the ministry of agrarian affairs and spatial planning / BPN Land Agency Office Palembang. 2) The Influence of leadership toward the employee performance of the ministry of agrarian affairs and spatial planning / BPN Land Agency Office Palembang. 3) The influence of Organisation Culture toward the employee performance of the ministry of agrarian affairs and spatial planning / BPN Land Agency Office Palembang. 4) The influence of competency toward the employee performance of the ministry of agrarian affairs and spatial planning / BPN Land Agency Office Palembang.

Desain/Methodologi/Pendekatan– To consider the total of the population is only 131 employees, the respondent took all the population but the head office and the researcher, therefore the writer used saturation sampling from 131 people in population, used as the instrument tester and used as a census to get the research data.

Temuan– These three independent variables that are Leadership (X1), Organisation Culture (X2) and Competency (X3), partially has significant positive influence the employee performance of the ministry of agrarian affairs and spatial planning / BPN Land Agency Office Palembang (Y).

Keterbatasan penelitian– The population of this research is the whole employee of the ministry of agrarian affairs and spatial planning /BPN Land Agency Office Palembang, 131 employee in total, consist of civilian state apparatus and non civilian state apparatus.

Originality/value–

Keywords: *Leadership, Organisation Culture, Competency*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan “proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan” (Stoner, 1994: 10).

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yukl (2010) mengatakan, dalam teori path

goal, kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan budaya organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat.

Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Seperti Kantor Manajemen Personalia Amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2004:70).

Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara : alternatif alokasi sumber daya yang berbeda; alternatif desain-desain organisasi yang berbeda; dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda (Bryson, 2002).

Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang telah melakukan langkah-langkah yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pegawai melalui sumber daya yang ada diantaranya memperbaiki manajemen dan sumber daya manusianya, dan pengaruh kepemimpinan, yang diharapkan dapat melaksanakan tujuan dan program strategi organisasi yang diterapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Teori kontingensi menganggap bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok (group task situation) dan tingkat-tingkat daripada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya yang sesuai dengan kelompoknya. Dengan perkataan lain, menurut Fiedler (1967), seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat daripada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara Pemimpin dan situasinya.

Budaya Organisasi

Robins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Kompetensi

Kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu "Threshold" dan "Differentiating" (Spencer and Spencer 1993 : 15) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. "Threshold competencies" adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi kategori yang ini tidak untuk menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau tidak.

Kinerja

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja

yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Budaya Organisasi dan Kepemimpinan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati pada tahun 2008 dalam penelitiannya tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Roemani Semarang, Saudara Ratna Kusumawati mengatakan bahwa Budaya Organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang Kepemimpinan dan Kompetensi adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Luqman Hakim pada tahun 2008 dalam penelitiannya tentang Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Saudara Luqman Hakim mengatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian tentang Kepemimpinan lain yang dilakukan oleh Rani Mariam pada tahun 2009 dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

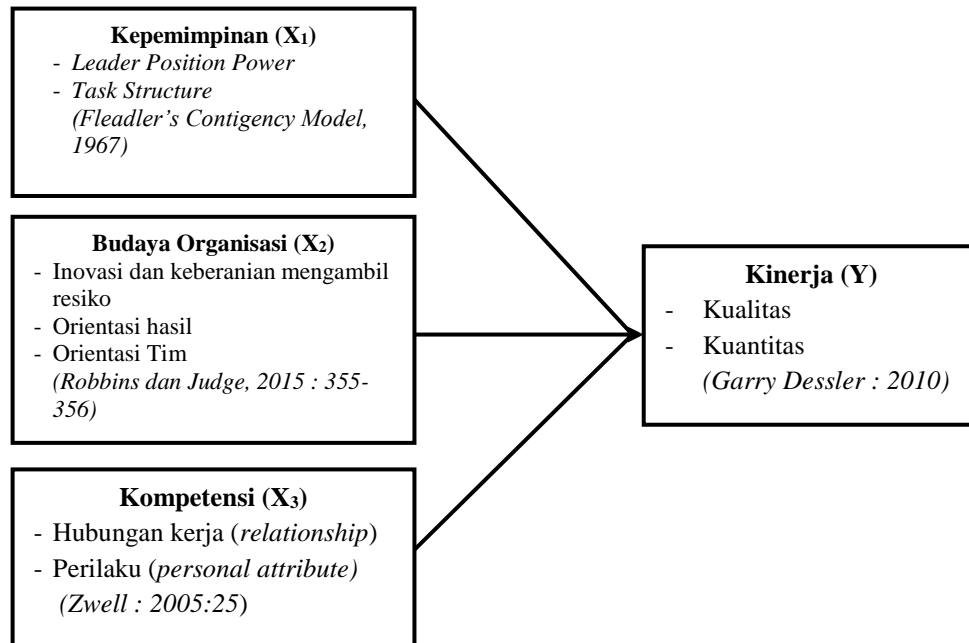
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Wa Ode Zusnita Muizu Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran, secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel kepemimpinan, yang meliputi inspirational motivation, integrity, innovation, impression management, individual consideration, intellectual stimulation, trust, dan motivasi kerja dalam hal ini meliputi dimensi sosial, dimensi mental, dan dimensi fisik, akan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya) Trias Waliningsuci, M.AI Musadieq, Djamhur Hamid Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang), Pengaruh langsung antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan Syopwani Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Kompetensi Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimana bentuk pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang bermakna. Makna yang demikian menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel kinerja pegawai maka akan

mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai yang tentunya memberikan kontribusi perubahan yang positif.

Alur Pikir Penelitian



Gambar: Alur Pikir Penelitian

Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
2. Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Rancangan Penelitian

Atas dasar pertimbangan tujuan penelitian, maka rancangan penelitian ini adalah *kausalitas*, yaitu untuk melihat pengaruh tiga variabel bebas, yaitu Kepemimpinan,

Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap satu variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah jawaban responden atas beberapa pernyataan pada kuesioner. Sedangkan sumber data sekunder adalah dokumentasi dari internal Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan Jawaban atas beberapa pernyataan dalam kuesioner yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pernyataan yang diberikan.
2. Pengumpulan data sekunder menggunakan dokumentasi dari internal Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, website dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang sebanyak 131 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT).

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah sebanyak 131 orang pegawai, maka responden dalam penelitian ini mengambil semua populasi tersebut terkecuali Kepala Kantor dan peneliti, dengan demikian penulis menggunakan *sampling jenuh*, dari jumlah 131 orang populasi, digunakan untuk uji coba instrumen dan digunakan sebagai sampel guna untuk mendapatkan data penelitian.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas menggunakan program SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 20.0. Terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian disebarkan akan dilakukan uji validitas dengan membagikan 30 kuesioner. Teknik pengujian untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *bivariate pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan secara berulang. Koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu (1) menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi. Bila koefisien

alpha (α) lebih besar dari 0,6, maka alat ukur tersebut dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability*. Sebaliknya bila alpha (α) kurang dari 0,6, maka alat ukur tersebut dianggap kurang handal atau terdapat *internal inconsistency reliability*. Dalam menentukan tingkat kemampuan alat ukur terdapat beberapa tingkatan koefisien reliabilitas (α). Koefisien reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Reliabilitas

Koefisien alpha (α)	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat tinggi (<i>very high</i>)
0,600 – 0,799	Tinggi (<i>high</i>)
0,400 – 0,599	Cukup tinggi (<i>moderate</i>)
0,200 – 0,399	Rendah (<i>low</i>)
< 0,200	Sangat rendah (<i>very low</i>)

Sumber: Arikunto, 2010

Teknis Analisis

Menyajikan data setiap variabel analisa data merupakan bagian yang harus dilakukan setelah seluruh proses terkumpul. Kegiatannya adalah mengelompokan berdasarkan variabel, mentabulasi data, menjadikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan uji statistik, untuk mempermudah pelaksanaan analisa digunakan alat program SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 20.0.

Dalam penelitian ini teknik analisa data dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik, maka ada tiga asumsi uji statistik parametrik yaitu :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan data masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah data populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak, pengujian persyaratan ini dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorof Smirnov dengan rumusan hipotesis statistik :

Ho : Data populasi berdistribusi normal

H₁ : Data populasi tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian adalah terima Ho jika signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau Ho diterima jika asymp signifikansi lebih besar dari pada 0,05 dan Ho ditolak jika asymp signifikan lebih kecil dari pada 0,05.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini perlu untuk memastikan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Chi = Square test dengan tingkat signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung dengan cara membandingkan nilai Asymptotic Significance yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$, Jika Asymp. Significance > 0,05 maka data dinyatakan homogen.

3) Uji Linearitas Data

Uji linieritas ini dipergunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh “berati” apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar variabel yang sedang dianalisis. Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan

menggunakan One-way Anova pada program SPSS (Statistic Package For Social Science) versi 20.0 dengan taraf signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$). Interpretasi linearitas dilakukan dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai hubungan yang linear.

a. Perumusan Model Regresi

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu data yang akan dikumpulkan dari hasil jawaban kuisioner yang disebarkan kepada responden dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program paket statistik program SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 20.0.

Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan dimana :

Y	: Variabel kinerja pegawai
a	: Variabel konstanta
b_1, b_2, b_3	: koefisien regresi
X_1	: kepemimpinan
X_2	: budaya organisasi
X_3	: kompetensi
e	: Error of estimate

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel lainnya, nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 dan 1, semakin mendekati 1 nilai absolut koefisien korelasinya maka hubungan antar variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolut koefisien korelasinya maka hubungan antara variabel tersebut

b. Penentuan Koefisien Determinasi ($R = r^2 \times 100 \%$)

Untuk dapat mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio absolut dan nilai perbandingan.

Adapun kegunaan dari *adjusted* R dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebagai ukuran ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan suatu kelompok data hasil survey. Sehingga makin besar nilai *adjusted* R maka akan semakin tidak tepat garis regresi tersebut untuk mewakili data observasi.
- 2) Untuk mengukur besarnya proporsi atau prosentase dari jumlah variasi terikat, atau untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Untuk dapat membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis yang telah disampaikan pada bagian pertama bab ini, maka perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut. Pengujian hipotesis ini dilakukan secara statistik melalui beberapa tahapan pengujian sebagai berikut :

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji - t)

Uji-t (Uji Parsial) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam tesis ini, Uji-t digunakan untuk menguji tiga hal yaitu :

- a) Menguji ada tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
- b) Menguji ada tidaknya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
- c) Menguji ada tidaknya pengaruh variabel Kompetensi (X_3) terhadap variabel kinerja (Y) pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.

2. Uji Koefisien Regresi Linear Berganda (Uji - F)

Uji F (Uji Simultan) adalah merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama, apakah variabel X secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y, dalam tesis ini berarti melihat apakah variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial tidak signifikan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y.

Untuk dapat menentukan F tabel, taraf nyata yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebenaran $df = (k-1)$ dan $(n-k)$. Kriteria uji F (Uji Simultan) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas F-statistik yang didapatkan dari hasil analisis lebih besar dari tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ($\alpha = 5\%$) (atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$), maka pengaruh antara ketiga variabel yang ditetapkan dalam analisis tidaklah signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas F-statistik yang didapatkan dari hasil analisis lebih kecil dari tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ($\alpha = 5\%$) (atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$), maka pengaruh antara ketiga variabel yang ditetapkan dalam analisis adalah signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen dicari dengan cara membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* yang ditemukan dalam hasil pengolahan data dengan bantuan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS) version 20.0* terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* dengan nilai r pada tabel *Person Product Moment (PPM)*. Angka nilai kritis korelasi tabel (r_{tabel}) dengan n sebanyak 30 pada taraf signifikan 5% adalah 0,300 dalam tabel nilai r *Pearson Product Moment*. Adapun kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,300), maka butir item dinyatakan valid,
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,300), maka butir item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini

mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid.

Jadi, dapat dilihat bahwa 30 indikator dari Variabel terikat yang terdiri dari Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan kompetensi (independent variable) dan variabel Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (dependent variable) dinyatakan valid dan memenuhi sebagai syarat alat ukur penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	No. Butir Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)	Kepemimpinan_1	0.776	0,300	Valid
	Kepemimpinan_2	.0775	0,300	Valid
	Kepemimpinan_3	0.384	0,300	Valid
	Kepemimpinan_4	0.654	0,300	Valid
	Kepemimpinan_5	0.510	0,300	Valid
	Kepemimpinan_6	0.565	0,300	Valid
	Kepemimpinan_7	0.799	0,300	Valid
	Kepemimpinan_8	0.631	0,300	Valid
	Kepemimpinan_9	0.325	0,300	Valid
	Kepemimpinan_10	0.788	0,300	Valid
	Kepemimpinan_11	0.726	0,300	Valid
	Kepemimpinan_12	0.767	0,300	Valid
	Kepemimpinan_13	0.654	0,300	Valid
	Kepemimpinan_14	0.741	0,300	Valid
Budaya organisasi (X₂)	Budaya Org_1	0.544	0,300	Valid
	Budaya Org_2	0.868	0,300	Valid
	Budaya Org_3	0.754	0,300	Valid
	Budaya Org_4	0.311	0,300	Valid
	Budaya Org_5	0.391	0,300	Valid
	Budaya Org_6	0.616	0,300	Valid
	Budaya Org_7	0.304	0,300	Valid
	Budaya Org_8	0.453	0,300	Valid
	Budaya Org_9	0.489	0,300	Valid
	Budaya Org_10	0.811	0,300	Valid
	Budaya Org_11	0.541	0,300	Valid
	Budaya Org_12	0.845	0,300	Valid
	Budaya Org_13	0.692	0,300	Valid
	Budaya Org_14	0.309	0,300	Valid
	Budaya Org_15	0.845	0,300	Valid
Kompetensi (X₃)	Kompetensi_1	0.520	0,300	Valid
	Kompetensi_2	0.417	0,300	Valid
	Kompetensi_3	0.541	0,300	Valid

	Kompetensi_4	0.813	0,300	Valid
	Kompetensi_5	0.542	0,300	Valid
	Kompetensi_6	0.433	0,300	Valid
	Kompetensi_7	0.505	0,300	Valid
	Kompetensi_8	0.335	0,300	Valid
	Kompetensi_9	0.311	0,300	Valid
	Kompetensi_10	0.461	0,300	Valid
	Kompetensi_11	0.793	0,300	Valid
	Kompetensi_12	0.416	0,300	Valid
	Kompetensi_13	0.813	0,300	Valid
	Kompetensi_14	0.495	0,300	Valid
	Kompetensi_15	0.813	0,300	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja_1	0.344	0,300	Valid
	Kinerja_2	0.456	0,300	Valid
	Kinerja_3	0.761	0,300	Valid
	Kinerja_4	0.589	0,300	Valid
	Kinerja_5	0.452	0,300	Valid
	Kinerja_6	0.573	0,300	Valid
	Kinerja_7	0.504	0,300	Valid
	Kinerja_8	0.582	0,300	Valid
	Kinerja_9	0.354	0,300	Valid
	Kinerja_10	0.267	0,300	Valid
	Kinerja_11	0.384	0,300	Valid
	Kinerja_12	0.427	0,300	Valid
	Kinerja_13	0.517	0,300	Valid
	Kinerja_14	0.758	0,300	Valid
	Kinerja_15	0.758	0,300	Valid

Sumber data : Diolah dari Kuesioner 2017

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan terhadap tiga variabel yaitu, Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3), yang merupakan variabel *independent* (X), dan variabel Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang yang merupakan variabel *dependent* (Y).

Adapun kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai *Reliability Coefficient* (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 maka variabel dan item yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (reliabel).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	N of Item	N of Sample	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	14	30	0,922	Reliabel
2	Budaya organisasi (X_2)	15	30	0,902	Reliabel
3	Kompetensi (X_3)	15	30	0,875	Reliabel
4	Kinerja (Y)	15	30	0,927	Reliabel

Sumber data : Diolah dari Kuesioner

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian pada tabel 4.1 diatas, baik dari hasil uji reliabilitas variabel *independet* Kepemimpinan, Budaya organisasi dan kompetensi, maupun hasil uji reliabilitas untuk variabel *dependent* Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y), menunjukkan nilai *realibity coefficient* (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan (*reliabel*).

Analisis Data Statistik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas untuk sampel uji persyaratan disini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan program SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 20.0. Kolmogorov Smirnov Z merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik Kolmogorov Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data kita dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal.

Asymp Sig (2-tailed) merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi normal.

Dari hasil uji normalitas maka didapat suatu kesimpulan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) merupakan nilai p variabel Kinerja Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang sebesar 0,056, Kepemimpinan sebesar 0,207, Budaya organisasi sebesar 0,155 dan Kompetensi sebesar 0,118 dengan probabilitas diatas 0,05, maka fungsi distribusi populasi yang diwakili sampel distribusi data normal.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas untuk sampel uji persyaratan disini menggunakan Uji Chi Square dengan bantuan program SPSS (*Statistic Package For Social Science*) versi 20.0 Chi Square untuk menguji perbedaan Budaya organisasi data dalam hal ini ke homogenitas.

Interpretasi homogenitas: Uji Chi Square

Sig. $p > 0,05$: Tidak Ada Beda (Homogen)

Sig. $p < 0,005$: Ada Beda (Tidak Homogen)

Asymp Sig (2-tailed) merupakan nilai p yang dihasilkan dari uji hipotesis nol yang berbunyi tidak ada perbedaan antara distribusi data yang diuji dengan distribusi data normal. Jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan yang diambil adalah hipotesis nol gagal ditolak atau dengan kata lain sebaran data yang kita uji mengikuti distribusi homogen.

Dari nilai *Chi Square* masing-masing variabel Kinerja Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang sebesar 0,414, Kepemimpinan sebesar 0,373, Budaya organisasi sebesar 0,271 dan Kompetensi sebesar 0,542 Kesemua nilai *Chi Square* masing-masing variabel lebih besar dari α sebesar 5% maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi kedua variabel bebas dan variabel terikat mempunyai Distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah Distribusi data normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti melihat Normal probability plot yang membandingkan Distribusi kumulatif dan Distribusi normal. Dengan melihat grafik normal plot. Dapat disimpulkan bahwa grafik p-plot memberikan pola Distribusi yang mendekati normal. Dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dan pertemuan sumbu X dan Y. Dasar pengambilan keputusan ; jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, untuk menguji ada tidaknya Multikolinearitas pada model regresi linier dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen dan melihat nilai korelasi antar variabel independen. Menurut Santoso (2009) Uji asumsi multikolinieritas ini dilakukan dengan cara menghitung nilai Variance Inflating Factor (VIF), apabila VIF lebih kecil dari 5 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari pada 5, yaitu nilai VIF Variabel Kepemimpinan sebesar 1,010, nilai VIF Variabel Budaya organisasi sebesar 1,458 dan nilai VIF Variabel kompetensi sebesar 1,452. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di antara variabel independen tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi Multikolinearitas pada model regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu adanya error mempunyai variance yang berbeda. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini dilakukan , dengan langkah – langkah dengan melihat pola titik – titik pada scatterplot regresi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik – titik pada scatterplot regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari Scatterplot pada lampiran dapat diketahui bahwa titik – titik

menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil uji asumsi klasik maka variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompetensi bebas dari multikolinearitas dan Heteroskedastisitas sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Berganda

Model analisis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilakukan dengan menguji koefisien regresi variabel dependen tersebut. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistic Package For Social Science) versi 20.0

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package For Social Science) versi 20.0 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,517 + 0,203X_1 + 0,349X_2 + 0,152X_3$$

Dari persamaan regresi linear di atas dapat terlihat bahwa

1. Konstanta bernilai 18,517 menunjukkan bahwa jika variabel Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kompetensi sama dengan nol maka kinerja Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang tetap sebesar 18,517.
2. Koefisien regresi variabel independent Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,203, memberikan arti bahwa dengan penambahan kepemimpinan 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,203.
3. Koefisien regresi variabel independent Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,349, memberikan arti bahwa dengan penambahan Budaya organisasi 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,349.
4. Koefisien regresi variabel independent kompetensi (X_3) sebesar 0,152, memberikan arti bahwa dengan penambahan kompetensi 1 poin maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,349.

Maka dari itu pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel independent Kepemimpinan, Budaya organisasi dan kompetensi, disamping faktor lain yang mungkin juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya menunjukkan korelasi yang sangat erat dan bersikap positif (searah) antara Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3), dengan kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y). Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (*Adjusted R Square*) sebesar 0,389, atau 38,9%. Artinya variabel kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) sebesar 38,9%. sedangkan sisanya dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 61,1% seperti disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara Parsial (Uji t) dan uji hipotesis secara simultan (Uji F), adapun hasil pengujian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut;

Uji Parsial (Uji t)

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial (individu). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan mengasumsikan variabel bebas lain dianggap konstan. Pengujian parsial (individual) diadakan dengan melakukan uji t hitung, mencari besarnya t hitung yang akan dibandingkan dengan t tabel. Pengujian t hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y)
Kriteria Pengujian:

- Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq + t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- Jika $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > + t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil output:

- a) Variabel X1 (kepemimpinan) t hitung sebesar **2,460**, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,460 > 1.967$) yang secara statistik, variabel X1 (kepemimpinan) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b) Variabel X2 (Budaya Organisasi) t hitung sebesar 5,038, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($5,038 > 1.967$) yang secara statistik, variabel X2 (Budaya Organisasi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Variabel X3 (kompetensi) t hitung sebesar **3,394**, dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3,394 > 1.967$) yang secara statistik, variabel X3 (kompetensi) mempengaruhi variabel Y (kinerja) atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan analisis uji-f (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y). Adapun kriteria pengujiannya adalah :

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y)

H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai

pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y).

Kriteria pengujian:

- Terima H_0 , jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ atau $\text{Sig. } F > \alpha 0,005$
- Tolak H_0 , jika $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$ atau $\text{Sig. } F > \alpha 0,005$

Uji f sebagai parameter dalam uji simultan. Uji simultan disini yaitu untuk menilai apakah sekumpulan variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat.

Apabila f hitung lebih dari f tabel maka disimpulkan bahwa hipotesis simultan terima H_a atau yang berarti sekumpulan variable bebas terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Begitu sebaliknya jika f tabel kurang dari f hitung maka sekumpulan variable bebas tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat atau terima H_0 .

Hasil pengujian secara simultan (uji f) pada tabel ANOVA dengan N sebanyak 130 derajat kebebasan (df) diperoleh dari kualitas F_{hitung} sebesar 28,577 lebih besar dari F_{tabel} (df 3-130) pada taraf kepercayaan 95% yaitu 3,09 ($F_{hitung} 28,577 > F_{tabel} 3,09$), dan nilai tingkat nilai probabilitas signifikan $F = 0,000$ lebih kecil dari Alpha 0,05 ($\text{Sig. } F = 0,000 < \alpha 0,005$).

F hitungnya adalah 28,577. Maka bandingkan 28,577 dengan 3,09. Oleh karena f hitung sebesar 28,577 $>$ f tabel 3,09 maka terima H_a atau yang berarti sekumpulan variable bebas terbukti secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat.

Jadi dapat disimpulkan hipotesis H_a di terima atau variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang (Y) di kota Palembang.

Pembahasan

- a) Hipotesis H_1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
- b) Hipotesis H_2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
- c) Hipotesis H_3 : kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
- d) Hipotesis H_4 : Kepemimpinan, Budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
3. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
4. Kepemimpinan, Budaya organisasi dan kompetensi , memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent Kinerja pegawai pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.

Saran

Berikut ini disampaikan beberapa saran :

1. Peranan strategis dalam mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerja, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Peranan pimpinan diharapkan dapat merumuskan dan menetapkan nilai-nilai organisasi yang kuat pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang.
2. Menetapkan nilai-nilai organisasi sehingga berhasil menciptakan budaya organisasi yang kuat. Apabila budaya organisasi telah dipahami dan dipatuhi oleh setiap karyawan diharapkan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menjalankan tugas secara optimal dan professional, dalam hal ini pemimpin pada Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang selalu memelihara dan mempertahankan nilai-nilai organisasi. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan (reward) dan hukuman (punishment).
3. Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang secara rutin melakukan kegiatan pengembangan pegawai yang merupakan upaya untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu dalam hal ini pemimpin wajib memperhatikan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja.
4. Pihak Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang sebaiknya tetap insentif melakukan kegiatan, Pengaruh atau peran pimpinan diharapkan melalui budaya organisasi dan kompetensi SDM dalam lingkungan kerja. Peranan inilah yang harus dimainkan seorang pimpinan dalam hal ini Kepala Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang / BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi publik karena kewenangan atasan sangat tinggi demi terciptanya kinerja yang baik dan professional, guna tercapainya kinerja yang lebih baik saran penulis variable kerja sama (team work) bisa dimasukkan dalam penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M. (2003). Psikologi Industri Edisi Keempat. Yogyakarta, cetakan sembilan, Penerbit Liberty.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Christophel, Pratanto. Budaya Organisasi (Pentingnya Menguasai Ilmu Budaya Organisasi bagi Manajer) <http://cpratanto.blogspot.com/2012/01/budaya-organisasi--pentingnya-menguasai.html> diakses tanggal 22/06/2015
- Dharma (2005), dasar-dasar perilaku Organisasi, UII Press, Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks
- Dwi Jatmiko Prayitno Psi Msi Dan Tina Andrilina Mpsi Psikolog. Kompetensi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia <http://www.bumn.go.id/ptpn5/berita/13205/Kompetensi.dan.Manajemen.Sumber.Daya.Manusia> diakses tanggal 22/06/2015
- Edi, Gunawan. Arti Penting Kepemimpinan Dalam Organisasi <https://edigooners.wordpress.com/2014/10/09/185/> diakses tanggal 22/06/2015
- Faisal (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cintya Press, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. 2003. MSDM. Yogyakarta : Andi
- Ivancevich, John, M, Konopaske, & Matteson. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Kartono. K (2004). Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, Ratna. (2008) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Semarang
- Mangkunegara, A. P. (2002). Evaluasi Kinerja S D M. Penerbit Tiga Serangkai, Jakarta.
- Mariam, Rani. (2009) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Semarang
- Mondy, W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Notoadmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Pustaka, Dunia. Pentingnya Kepemimpinan Dalam Sebuah Organisasi Perusahaan <http://www.pustakadunia.com/artikel-pustaka-umum/pentingnya-kepemimpinan-dalam-sebuah-organisasiperusahaan/> diakses tanggal 22/06/2015
- Rivai, V. (2005). Performance Appraisal. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbin. P. Stephen – Judge A. Timothy (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Penerbit salemba Empat. Jakarta.
- Ruky. , Ahmad. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Romanus, Kristiawan. Pentingnya Peran Budaya Organisasi Dalam Menumbuhkan Pengetahuan Menjadi Nilai Tambah Bagi Organisasi <http://www.dunamis.co.id/knowledge/details/articles/106> diakses tanggal 22/06/2015
- Siswoyo Haryono. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Bisnis. Penerbit LPBM Global, Jakarta.
- Siswoyo Haryono. (2004). Metodologi Penelitian Bisnis. Badan Penerbit MM UTP. Palembang

- Simamora (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswoyo Haryono. (2007). Statistika Penelitian manajemen. Badan Penerbit MM UTP. Palembang
- Singgih Santoso, (2014) Statistik Parametrik, Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia
- Siagian, Sondang. 2002. Manajemen SDM. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Soelaiman, Sukmalana (2005), Langkah dan Kebijakan Evaluasi kinerja, Universitas Tridinanti Palembang
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sulbahri Madjir dan Kamsrin (2013). Pedoman Penulis Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Unsri Press. Palembang
- Sulbahri Madjir, H. Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhi (2013). Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS, Unsri Press. Palembang
- Sugeng Listiyo Prabowo, M. Pd, Kompetensi, Komitmen, Dan Kesadaran
<http://www.uin-malang.ac.id/r/141001/kompetensi-komitmen-dan-kesadaran.html>
diakses tanggal 22/06/2015
- Thoha, M. (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yusuf, Helmi. (2014) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Banyuasin. Palembang
- Yukl, Gary. 2005. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi ke 5. Jakarta : Indeks
- Yos, Andri. Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi
<http://yos709210071.blogspot.com/2012/07/peranan-budaya-organisasi-dalam.html>
diakses tanggal 22/06/2015
- Vanny, Yolanda. Budaya Organisasi
<http://yolandavanny.blogspot.com/2013/07/budaya-organisasi.html>
diakses tanggal 22/06/2015