



WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KLUNGKUNG

Ni Komang Sri Undayani¹, Anak Agung Gede Raka²

¹Pascasarjana Magister Administrasi Publik; email : sriundayani2908@gmail.com

²Pascasarjana Magister Administrasi Publik; email : rakaanakagunggde@gmail.com

Abstract

The Klungkung Regency Communication and Information Office formed based on Regent of Klungkung Regulation Number 35 of 2016 concerning Position, Organizational Structure, Duties and Functions and Work Procedures for Regional Devices has the main task of carrying out regional household affairs in the field of Information Technology (IT). The objectives to be achieved in this study are (1) to determine the effect of Leadership style on the performance of Civil Servants at the Klungkung Regency Communication and Information Service, (2) to determine the effect of Organization Culture on the performance of Civil Servants at the Klungkung Regency Communication and Information Agency, (3) to find out the effect of Work ethic on the performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency, (4) To find out which variables are more dominant influence on the Performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency, (5) To find out the variables of Leadership style, Organization Culture and Work ethic together - equally affect the Performance of Civil Servants at the Communication and Information Office of Klungkung Regency. The type of research used is a quantitative method with a population of all civil servants of the Communication and Information Office of Klungkung Regency being made as respondents, namely 32 people. Based on the results of the study concluded that Leadership Style has a positive and significant effect on the performance of civil servants at 35,4%. Organization Culture has a positive and significant effect on the performance of civil servants at 24,4%. Work Ethic has a positive and significant influence on the performance of civil servants at 16,7 %. Leadership style, Organization Culture and Work Ethic together explain the variable performance of civil servants at 76,5%, while the remaining 23,5% is explained by other variables not examined in this study or the research model.

Keywords: Leadership Style, Organization Culture and Work Ethic and Performance

Abstrak

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah memiliki Tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah di bidang Teknologi dan Informasi (TI). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kominfo Kabupaten Klungkung, (2) untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kominfo Kabupaten Klungkung, (3). untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kominfo Kabupaten Klungkung, (4) Untuk mengetahui Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kominfo Kabupaten Klungkung, (5) Untuk mengetahui variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kominfo Kabupaten Klungkung. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi 32 orang pegawai negeri sipil. Dari 32 orang pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung yang dijadikan responden yaitu 30 orang, peneliti dan pimpinan (Kepala Dinas) tidak termasuk responden karena sebagai peneliti dan beyek penelitian. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sebesar 35,4%. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sebesar 24.4%. Etos Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil sebesar 16,7 %. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel kinerja pegawai negeri sipil sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau model penelitian. Model regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 2.366 + 0,354 X_1 + 0,244 X_2 + 0,167 X_3$. Persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa peningkatan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan ,Budaya Organisasi dan Etos Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung merupakan salah satu lembaga daerah di Kabupaten Klungkung yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga

daerah di bidang Teknologi dan Informasi (TI). Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung memiliki cukup sumber daya manusia yang dianggap mampu mengemban tugas tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan namun untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan yaitu menurut House dalam Gary Yukl (2009:4) ”Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi”. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16). Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan yang merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2014:42) ”Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tidak terlepas dari Budaya Organisasi (*Organization culture*). Robbins (1999:282) menyatakan “Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan.” Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Gibson (1997:372) menyatakan “Budaya organisasi sebagai system yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, etos Kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sinamo (2011:15) “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama

yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradig kerja yang integral”. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja keras, bertanggung jawab, berdedikasi jujur disertai kecakapan dan kemauan keras. Karena itu, peningkatan etos kerja untuk meningkatkan daya saing perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif. Etos Kerja yang unggul bisa ditunjukkan dengan bekerja tulus, penuh rasa syukur, benar bertanggung jawab, tuntas berintegrasi bekerja keras dengan semangat, serius, cerdas, kreativitas dan penuh kerendahan hati (Moeheriono, 2013). Seseorang yang mempunyai etos kerja tentunya mempunyai semangat untuk berkolaborasi, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya., sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja dan menciptakan budaya organisasi yang komprehensif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Tidak jarang para pegawai dihadapkan pada persoalan di dalam organisasi. Tekanan persoalan dapat berupa gaya kepemimpinan yang tidak tegas, budaya organisasi yang tidak kondusif, etos kerja yang lemah dan berlanjut pada terjadinya penurunan kinerja pegawai.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Metode Penelitian dalam hal ini merupakan tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat Asosiatif antara variable X dengan Variabel Y. Penelitian ini menekankan pada upaya memberikan bukti empiris dan mendiskripsikan atau memberikan gambaran yang jelas tentang Pengawasan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja pegawai saling mempengaruhi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung, maka sumber data utama yang dipergunakan adalah data primer. Sumber data primer merupakan sumber

data yang dihimpun langsung dari responden dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner).

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diamati dan peneliti akan menarik kesimpulan atas populasi berdasarkan sampel, hal ini disebut penelitian sampel (Gorda,1997:61). Gorda (1997:63) mengatakan bahwa : "Pada prinsipnya tidak ada ketentuan yang ketat atau aturan yang mutlak mengenai penentuan besarnya sampel, peneliti sendirilah yang harus mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan permasalahan dan tujuan penelitian yang ditetapkan". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi / sensus/ sampel jenuh, yaitu seluruh populasi sebagai subyek / responden penelitian. Namun untuk lebih menjamin obyektivitas, maka unsur peneliti sendiri tidak diteliti, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 32 orang.

Tabel. 3.1

Jumlah Populasi dan Sampel Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung

No.	Bidang	Populasi	%	Sampel
1	Kepala OPD	1	100%	0
1	Sekretariat	10	100%	9
2	Bidang Komunikasi	9	100%	9
3	Bidang Telematika	5	100%	5
4	Bidang Persandian	7	100%	7
	JUMLAH	32	100%	30

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator penelitian masing-masing variabel sehingga terdapat tiga kuesioner dalam penelitian ini yaitu kuesioner Gaya Kepemimpinan, kuesioner Budaya organisasi, kuesioner Etos Kerja dan kuesioner Kinerja pegawai. Kuesioner yang disusun menggunakan skala interval, skala interval tersebut berpedoman pada aturan Likert. Sebelumnya akan dijelaskan sedikit tentang apa itu skala likert menurut para ahli: Skor jawaban merupakan nilai jawaban yang akan diberikan oleh responden, menurut Sugiyono (2012: 94) dijelaskan pada bukunya bahwa hal pertama yang harus kita lakukan adalah menentukan skor dari tiap jawaban yang akan diberikan. Tabel skor jawaban skala Likert seperti di bawah ini :

Tabel 3.2

Skor jawaban Skala Likert

Skala Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2012) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.

Pengukuran menghasilkan data interval untuk masing-masing variabel penelitian, karena data penelitian ini berbentuk interval sehingga teknik analisis data dapat digunakan analisis faktor.

2.4 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r -hitung dengan r -tabel pada taraf signifikan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Menurut Santoso (2004:283), kriteria validitas untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika pernyataan memiliki r_{hitung} positif dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika butir pernyataan memiliki $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Yang dimaksud dengan r_{hitung} adalah koefisien product moment yang dinotasikan dengan *Corrected Item-Total Correlation* pada hasil perhitungan untuk setiap butir pernyataan dari masing-masing variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan r_{Alpha} dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 95 % atau $\alpha = 0,05$. Menurut Santoso (2004:285-286), kriteria reliabilitas untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Jika pernyataan memiliki r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika butir pernyataan memiliki $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas dalam *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) memakai *cronbach alpha*, data dikatakan reliabel bila *cronbach alpha* > 0,300.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau dikenal dengan uji T yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji T identik dengan uji F.

d. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan tabel F:F tabel dalam Excel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (olahan dengan SPSS. Gunakan uji ReRegresi dengan metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, Ilmu sosial

biasanya paling besar Alpha 10 % atau 5 % atau 1 %). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari Alpha.

e. Uji Regresi Linier Berganda/Simultan

Analisis regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinamakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus $Y = a + bx$. Nilai "a" adalah konstanta dan nilai "b" adalah koefisien regresi untuk variabel X.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Validitas dan Reliabilitas

Kuisisioner yang digunakan dalam suatu penelitian harus terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya agar kuisisioner tersebut dapat dikatakan layak digunakan sebagai alat bantu pengumpulan data. Kuisisioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 sedangkan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan ≥ 0.3 . Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	Koefisien Korelasi (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan n (X1)	X1.1	0.850	0.600	<i>Valid</i>
		X1.2		0.698	<i>Valid</i>
		X1.3		0.708	<i>Valid</i>
		X1.4		0.635	<i>Valid</i>
		X1.5		0.693	<i>Valid</i>

2.	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.850	0.510	<i>Valid</i>
		X2.2		0.738	<i>Valid</i>
		X2.3		0.561	<i>Valid</i>
		X2.4		0.470	<i>Valid</i>
		X2.5		0.726	<i>Valid</i>
		X2.6		0.668	<i>Valid</i>
		X2.7		0.664	<i>Valid</i>
3.	Etos Kerja (X3)	X3.1	0.858	0.712	<i>Valid</i>
		X3.2		0.646	<i>Valid</i>
		X3.3		0.607	<i>Valid</i>
		X3.4		0.576	<i>Valid</i>
		X3.5		0.408	<i>Valid</i>
		X3.6		0.621	<i>Valid</i>
		X3.7		0.808	<i>Valid</i>
		X3.8		0.494	<i>Valid</i>
4.	Kinerja (Y)	Y1	0.808	0.666	<i>Valid</i>
		Y2		0.680	<i>Valid</i>
		Y3		0.580	<i>Valid</i>
		Y4		0.548	<i>Valid</i>
		Y5		0.602	<i>Valid</i>
		Y6		0.453	<i>Valid</i>

Sumber : Diolah Peneliti, (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.5 di atas didapatkan hasil bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.6, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Selain itu didapatkan juga hasil bahwa masing-masing item pertanyaan dalam kuisioner penelitian memiliki nilai koefisien korelasi *Corrected Item-Total Correlation* yang sudah lebih besar dari 0.3, sehingga dapat dinyatakan valid. Maka

dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini sudah reliabel dan valid sehingga layak digunakan untuk alat bantu pengumpulan data.

3.2 Uji Parsial

Tabel 3.2 Hasil Uji Parsial

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	Koefisien Regresi (b)	Koefisien Beta (β)	t_{hitung}	Sig. t
Y	X1	0.779	0.903	0.354	0.436	6.222	0.000
	X2	0.762		0.244	0.463	7.084	0.000
	X3	0.727		0.167	0.304	4.289	0.000
Konstanta = 2.366 Persamaan Regresi $Y = 2.366 + 0.354X1 + 0.244X2 + 0.167X3 + e$ $t_{tabel (0.05;28)} = 2.0484$ $F_{hitung} = 90.885$ Sig. F = 0.000 $F_{tabel (0.05;3;30)} = 2.92$							

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari hasil analisis regresi pada tabel 4.6 di atas, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (Sig. t) untuk masing-masing variabel bebas adalah sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas (X1, X2 dan X3) signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Kemudian berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0.354 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap variabel X1 dapat meningkatkan variabel Y sebesar 0.354 dengan syarat variabel X2 dan X3 konstan. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0.244 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap variabel X2 dapat meningkatkan variabel Y sebesar 0.244 dengan syarat variabel X1 dan X3 konstan. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0.167 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap

variabel X3 dapat meningkatkan variabel Y sebesar 0.167 dengan syarat variabel X1 dan X2 konstan.

3.3 Uji Hipotesis

- a. Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis regresi adalah sebesar 6.222, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} sehingga menyebabkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan (daerah yang diarsir), sehingga tolak H_0 , yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel X1 terhadap variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X1 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.
- b. Hasil Uji Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis regresi adalah sebesar 7.084, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sehingga menyebabkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan (daerah yang diarsir), sehingga tolak H_0 , yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel X2 terhadap variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X2 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.
- c. Hasil Uji Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis regresi adalah sebesar 7.084, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.048. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sehingga menyebabkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan (daerah yang

diarsir), sehingga tolak H_0 , yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel X3 terhadap variabel Y, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X3 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

d. Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 90.885$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.92$, sehingga nilai F_{hitung} jatuh pada daerah penolakan (daerah yang diarsir), maka tolak H_0 , yang berarti bahwa secara simultan ada pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1, X2 dan X3 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

3.4 Uji Regresi Linier Berganda/Simultan

Hasil analisis regresi linier berganda/simultan dapat dilihat pada tabel 2 di atas.

3.5 Uji Korelasi

Hasil uji korelasi antara variabel X1 dengan variabel Y menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.779 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti bahwa variabel X1 signifikan memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan variabel Y. Hasil uji korelasi antara variabel X2 dengan variabel Y menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.762 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti bahwa variabel X2 signifikan memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan variabel Y. Hasil uji korelasi antara variabel X3 dengan variabel Y menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.727 dengan nilai

signifikansi sebesar 0.000, yang berarti bahwa variable X3 signifikan memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1, X2 dan X3) merupakan variabel yang signifikan mempunyai hubungan dengan variabel terikat Y.

3.6 Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Didapatkan nilai *adjusted R²* sebesar 0.903, yang berarti bahwa 90.3 % kombinasi dari variabel X1, X2 dan X3 signifikan dapat digunakan untuk menduga variabel Y.

3.7 Uji F

Didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 90.885 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka tolak H_0 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X1, X2 dan X3 signifikan berpengaruh terhadap variabel Y.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi memiliki prasyarat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi. Jika pada saat pengujian uji asumsi klasik ada yang tidak terpenuhi maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Adapun pengujian terhadap uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

3.9 Uji Normalitas Data

Ghozali (2016;159) menyatakan bahwa data berdistribusi normal jika nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Adapun hasil pengujian normalitas data pada penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Normalitas Data
Menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.118	30	.200*	0.960	30	0.305

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

a. Lilliefors Significance Correction

3.10 Uji Multikolinieritas Data

Menurut Ghozali (2016;104) menyatakan bahwa terjadi multikolinieritas pada variabel jika nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai *VIF* ≥ 10 . Adapun hasil pengujian multikolinieritas data pada penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.366	0.975		2.426	0.023		
	X1	0.354	0.057	0.436	6.222	0.000	0.683	1.464
	X2	0.244	0.034	0.463	7.084	0.000	0.784	1.276
	X3	0.167	0.039	0.304	4.289	0.000	0.669	1.496

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas didapatkan hasil bahwa nilai *VIF* untuk variabel X1 sebesar 1.464, variabel X2 sebesar 1.276 dan variabel X3 sebesar 1.496, sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel X1 sebesar 0.683, variabel X2 sebesar 0.784 dan variabel X3 sebesar

0.696. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menggunakan nilai *VIF* dan *Tolerance* tersebut diketahui bahwa semua variabel bebas (*X1*, *X2* dan *X3*) memiliki nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas.

3.11 Uji Heterokedastisitas Data

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance (keragaman) dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian yang digunakan adalah scatterplot nilai dugaan versus sisaan

3.12 Variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel Y

Untuk menganalisis variabel bebas (*X1*, *X2* dan *X3*) yang dominan berpengaruh terhadap variabel Y, maka harus dilakukan regresi dengan metode stepwise agar didapatkan nilai perubahan *adjusted R²* ketika masing-masing variabel bebas dimasukkan ke dalam model regresi

Tabel 3.5

Hasil Analisis Regresi Stepwise

Model Summary^d

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.779 ^a	0.607	0.593	1.01872	0.607	43.306	1	28	0.000	
2	.923 ^b	0.851	0.840	0.63831	0.244	44.319	1	27	0.000	
3	.955 ^c	0.913	0.903	0.49777	0.062	18.398	1	26	0.000	2.036

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

e. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi stepwise pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa variabel yang pertama kali dimasukkan ke dalam model regresi (model 1) adalah variabel X1 yang menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 0.593. Variabel kedua yang dimasukkan ke dalam model regresi (model 2) setelah variabel X1 adalah variabel X2 yang menghasilkan penambahan nilai *adjusted R square* menjadi sebesar 0.840. Dan variabel ketiga yang dimasukkan ke dalam model regresi (model 3) setelah variabel X1 dan X2 adalah variabel X3 yang menghasilkan penambahan nilai *adjusted R square* menjadi 0.903.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 adalah variabel yang dominan paling berpengaruh terhadap variabel Y karena menghasilkan nilai *adjusted R square* yang paling tinggi ketika dimasukkan ke dalam model regresi. Sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa diduga variabel Gaya Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

3.13 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari persamaan regresi pada tabel 4.6 di atas, diperoleh koefisien regresi b_1 sebesar 0.354 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.354 dengan syarat variabel Budaya Organisasi dan Etos Kerja konstan. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis statistik adalah sebesar 6.222, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.048.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} sehingga menyebabkan t_{hitung} berada di daerah penolakan, sehingga tolak H_0 , yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel K, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan signifikan berpengaruh

terhadap variabel Kinerja Maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

3.14 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari persamaan regresi pada tabel 3, diperoleh koefisien regresi b_2 sebesar 0.244 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi dapat meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.244 dengan syarat variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja konstan. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis statistik adalah sebesar 7.084, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.048.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} sehingga menyebabkan t_{hitung} berada di daerah penolakan, sehingga tolak H_0 yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

3.15 Pengaruh Variabel Etos Kerja terhadap Variabel Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari persamaan regresi pada tabel 3, diperoleh koefisien regresi b_3 sebesar 0.167 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap variabel Etos Kerja dapat meningkatkan variabel Kinerja sebesar 0.167 dengan syarat variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi konstan. Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dari analisis statistik adalah sebesar 7.084, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.048.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} sehingga menyebabkan t_{hitung} berada di daerah penolakan, sehingga tolak H_0 yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel Etos kerja terhadap variabel Kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Etos Kerja signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti

3.16 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Variabel Kinerja

Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap variabel Kinerja, dapat dilihat dari nilai F_{hitung} . Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 90.885$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2.92$, sehingga nilai F_{hitung} jatuh pada daerah penolakan, maka tolak H_0 , yang berarti bahwa secara simultan ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap variabel Kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung. adalah terbukti.

3.17 Variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja

Untuk menganalisis variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja, maka harus dilakukan regresi dengan metode stepwise agar didapatkan nilai perubahan Adjusted R^2 ketika masing-masing variabel bebas dimasukkan ke dalam model regresi.

Tabel 3.6
Hasil Analisis Regresi Stepwise

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.779 ^a	0.607	0.593	1.01872	0.607	43.306	1	28	0.000	
2	.923 ^b	0.851	0.840	0.63831	0.244	44.319	1	27	0.000	
3	.955 ^c	0.913	0.903	0.49777	0.062	18.398	1	26	0.000	2.036

a. Predictors: (Constant), X1

b. Predictors: (Constant), X1, X2

c. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

d. Dependent Variable: Y

B

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel yang pertama kali dimasukkan ke dalam model regresi (model 1) adalah variabel Gaya Kepemimpinan yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.593. Variabel kedua yang dimasukkan ke dalam model regresi (model 2) setelah variabel Gaya Kepemimpinan adalah variabel Budaya Organisasi yang menghasilkan penambahan nilai Adjusted R Square menjadi sebesar 0.840. Dan variabel ketiga yang dimasukkan ke dalam model regresi (model 3) setelah variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi adalah variabel Etos Kerja yang menghasilkan penambahan nilai Adjusted R Square menjadi 0.903.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja karena menghasilkan nilai Adjusted R Square yang paling tinggi ketika dimasukkan ke dalam model regresi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Gaya Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah terbukti.

IV. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap variabel Kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 35,4 % yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan variable Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung, dengan syarat variable Budaya Organisasi dan Etos Kerja konstan. Kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 24,4 % yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap Budaya Organisasi dapat meningkatkan variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung dengan syarat variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja konstan.
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi sebesar 1,67 % yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan terhadap Etos Kerja dapat meningkatkan variable Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung dengan syarat variable Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi konstan.
4. Dari ketiga variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 3,54 %.
5. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung yang mempunyai koefisien regresi sebesar 76,5 %.

4.2 Saran

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung yaitu :

1. Untuk Pimpinan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung, pimpinan diharapkan mampu untuk memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagai staf diharapkan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik agar dalam melaksanakan pekerjaan bisa meningkatkan kinerja secara optimal sesuai dengan visi dan misi Kepala Daerah dan Organisasi Perangkat Daerah dalam hal ini yaitu Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
3. Untuk peningkatan Kinerja pegawai melalui Etos kerja, pegawai diharapkan bekerja dengan bersungguh-sungguh, mempunyai komitmen dan inisiatif yang tinggi, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, mempunyai wawasan yang luas. Harus ditumbuh kembangkan rasa disiplin setiap pegawai agar dapat menciptakan keteraturan dalam bertugas. Keteraturan itu memperlihatkan bahwa masing-masing pegawai tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan dikerjakan dan batas waktu penyelesaian, sampai dengan tanggung jawab terhadap hasil tugas tersebut. Kemudian perlu ditegaskan penerapan sanksi terhadap pelanggaran aturan secara adil terhadap semua pegawai. Disiplin yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang optimal pula.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Anoraga (2009). *Psikologi Kerja*, Jakarta:Rine Cipta

_____. 1992 *Analysis of Factor Affecting Employee Loyalty*, PT Dragon, Muham S

- Ancok, D. 1997. *Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Arikunto (2006). *Produser Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.F.Stoner James 1996. *Manajemen Edisi Indonesia*, Penerbit PT Prehallindo, Jakarta.
- AS,Ad. Moh. 1991. *Psilogi Insdustri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta Liberty.
- Bertens,K.2004. *Etika*. PT Gramedia Pustaka Utara Jakarta
- Gibson, J.L.Dkk (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gibson Dkk 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses Bina Rupa aksara*. Jakarta
- Gilbert, Siagian P Sondang , *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara.
- Gorda, 2006. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Ekonomi*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- G.Graham,Siswandi 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi* Semarang.
- Hasibuan SP, Melayu (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta Cetakan 9, PT Bumi Aksara.
- _____. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusriyanto, Mangkunegara.2010. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta Gramedia Kartini Kartono (2003). *Peminpin dan Kepeminpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT. Andi.
- Mahsun, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE Yogyakarta.

- Masaong 2011. *Kepemimpinan berbasis multiple intelligence (sinergi kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual untuk meraih kesuksesan yang gemilang)* Bandung Alfabeta.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert L, Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, Alih Bahasa Jakarta: Salemba empat.
- Mondy dan Noe dalam Sutikno (2014). *Manajemen Pendidikan, Langkah Praktis mewujudkan pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islam)*.
- Moeheriono 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grasindo Perkasa.
- Nitisemito. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Prasetyo P Eko 1990. *Fundamental Makro ekonomi*. Yogyakarta: Best a Offset.
- Petty. G (2003). *Etos Kerja Profesional*. Terjemahan. Insitut Darma Mahardika. Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Penerbit Rajawali, Pers, Jakarta.
- Robbin, Stephen . P (2006). *Prinsip- Prinsip Prilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- _____ 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga Jakarta. Saifudin Azwar 1997.
- _____ 1999. *Prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi ke 5 Jakarta : Erlangga.
- Sarwoto. 2009. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih (2000). *Buku Latihan SPSS : Statistik Parametrik*, ElexMedia Computindo, Jakarta.

- Schein dalam Mohyi (2007). *Manajmen Organisasi*, Penerbit Bumi Aksara.
- Sinamo, J (2005). *Etos Kerja Profesional DI Era Digital Global*, Penerbit Insitut Darma Mahardika
- _____, 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Mahardika 2005.
- Siagian, Sondang (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Bumu aksara, Jakarta.
- Siregar (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Perbit Insan Cendika, Jawa Timur.
- Sudjana, Nana. 2005. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D* . Alfabeta, Badung.
- Sutikno, Sobary M. 2014. *Pemimpin dan Gaya kepemimpinan* Edisi Pertama Lombok Holistika wibowo (2011).
- _____. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama Lombok: Holistika.
- Suyadi Prawirosentono.1999 *Manajemen sumber daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan) Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Edisi Pertama.Yogyakarta:BPFE.
- Thoha, Miftah 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 1, PT. Raja Gravindo Jakarta Soekarso, Iskandar Putong 2015.
- Torang.Samsir.2013.*Organisasi Dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*.Alfabeta.Bandung.
- Usman Pelly 1992. *Tiori-tiori Sosial Budaya Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan* , Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dan Kebudayaan.
- Yukl Gary,.2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi Supriyanto.Jakarta: Indeks).

Sumber Jurnal / Artikel /Tesis

Erimas Manutu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah.*

Faustyana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan”*

Helen Sepmon Firstie dan Siti Madina.2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil di Dinas Pehubungan Kabupaten Kapuas.*

Muhamad Dzulkifli. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan).*

Ni Luh Made Herawati. 2016. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan.*

Raynol Karauwan, Victor P.k. Lengkong, Kristoffel Mintarjo 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.*

Elsa Putri Yuliana (2012) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat “*

Saka Yulius. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.*

Teguh Prakoso.2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja Pegawai Perum perhutani KPH Kedu Utara.*

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung tahun 2018.

Data Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung tahun 2018.

Data Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung tahun 2018.

Data Hasil Survey Awal terhadap Pegawai di Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung tahun 2018.

Rencana Kerja (Renja) Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung tahun 2018.

Sumber Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.