

**ANALISIS PERAN PEMIMPIN, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PASCA RESTRUKTURISASI ORGANISASI**

**Septiasari<sup>1</sup>, Dian Prihardini Wibawa<sup>2</sup>, Hidayati<sup>3</sup>**  
[syr.septia15@gmail.com](mailto:syr.septia15@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianpw.mustafa@gmail.com](mailto:dianpw.mustafa@gmail.com)<sup>2</sup>, [hhida111@yahoo.com](mailto:hhida111@yahoo.com)<sup>3</sup>  
**Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan persentase dan pengaruh peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pasca restrukturisasi organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP). Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode sensus. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah kurang lebih 57 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, pasca restrukturisasi organisasi sampai tahun 2019. Data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Terdapat tiga variabel independen yaitu peran pemimpin ( $X^1$ ), iklim organisasi ( $X^2$ ), dan budaya kerja ( $X^3$ ). Variabel dependen ada satu yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Uji instrumen yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas tes. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan uji T dan F serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil SPSS didapatkan hasil analisis variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap variabel dependen. Besaran persentase peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) sebesar 62,8% dan 37,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** peran pemimpin, iklim organisasi, budaya kerja, kinerja pegawai, restrukturisasi organisasi

**Abstract**

*This study aims to describe the effect and percentage of influence from leader role, organizational climate and work culture on employees's performance after an organizational restructuring of the Agency of Public Housing and Settlement Area (PRKP). This research is a quantitative descriptive which this research uses the census method. The population and sample of this study was all employees of the Agency Public Housing and Settlements of the Bangka Belitung Islands Province, amounting to approximately 57 people, with sampling techniques using saturated samples, counted after the restructuring of the organization until 2019. The data used in this study uses primary data and secondary data. There are three independent variables, namely the role of leader ( $X1$ ), organizational climate ( $X2$ ), and work culture ( $X3$ ). There is one dependent variable that is employee performance ( $Y$ ). Instruments were tested using validity and reliability test. Data analysis methods used were descriptive analysis, classical assumption test, and multiple linear regression analysis with T test, F test, and Coefficient of Determination ( $R^2$ ). Based on SPSS the results of the indicate independent variable have effect significant and positive to dependent variable. The magnitude of the percentage of the role of the leader, organizational climate, and work culture affect the performance of the employees of the Agency of Housing and Settlement (PRKP) of 62.8% and the remaining 37.2% is influenced by other variables.*

**Keywords:** leader role, organizational climate, work culture, employees performance, and post-organizational

## PENDAHULUAN

Reformasi pada birokrasi tataran pemerintah daerah merupakan suatu hal wajar dilakukan guna mengevaluasi dan memperbaiki kinerja Instansi di birokrasi yang bersangkutan. Salah satu hal yang terjadi guna memperbaiki kurang optimalnya kinerja organisasi antara lain adalah melalui restrukturisasi organisasi, Agustamar (2014). Restrukturisasi organisasi dapat dimaknai sebagai *political will*, perubahan stratus hukum, organisasi dan keuangan yang positif dari pemerintah untuk menciptakan sebuah birokrasi pemerintahan yang sehat dan memberikan fokus kontribusi salah satunya melalui pembiayaan pembangunan (Kemendagri RI, 2016). Salah satu organisasi yang terbentuk melalui restrukturisasi organisasi adalah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) terbentuk dari restrukturisasi organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pembentukan tersebut didasarkan pada Perda No.18 Tahun 2016 dan Pergub Kepulauan Bangka Belitung No.58 Tahun 2016 melalui asas desentralisasi.

Berdasarkan ketentuan tersebut pemerintah Prov. Kepulauan Bangka Belitung memiliki kewenangan dalam mengatur atas jalannya pemerintahan daerah. Kewenangan tersebut salah satunya di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, pada tahun 2016 Dinas PUPR Prov. Kepulauan Bangka Belitung mengalami restrukturisasi organisasi pemerintahan dalam urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, sehingga terbentuklah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) di Kepulauan Bangka Belitung yang sumber daya manusia yang berbeda yang terlibat berbeda sehingga mengharuskan narasumber untuk menerapkan

beroperasiterhitung tanggal 1 Januari 2017. Awal terbentuk Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (PRKP) pasca restrukturisasi organisasi dari Dinas PUPR, terdapat berbagai hal perubahan yang mempengaruhi seluruh elemen di lingkungan organisasi. Perubahan tersebut melingkupi perubahan bentuk struktur organisasi, bidang dan tupoksi, jumlah sumber daya manusia serta sasaran capaian hasil kinerja.

Terjadinya perampingan organisasi dengan menghapuskan beberapa bidang atau subdinas tertentu di Dinas PUPR, kemudian dilakukan penyerahan tupoksi sebelumnya kepada Dinas PRKP atau dikenal sebagai *Decentralizing*. Hal ini didukung dengan hasil wawancara fenomena bersama bapak Henry Rizal S.E.,M.M (2019) selaku kasubbag umum Dinas PRKP yang sebelumnya menjabat sebagai kasubbag perlengkapan di Dinas PUPR, narasumber pertama menyatakan bahwa adanya perbedaan dalam lingkup peran pemimpin dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada saat menjadi pemimpin pada Dinas PUPR dan Dinas PRKP. Pada saat narasumber menjabat sebagai Kasubbag Perlengkapan di Dinas PUPR memiliki peran kendali atas pengendalian aset internal (perlengkapan kantor) dan eksternal (perlengkapan proyek).

Pasca restrukturisasi narasumber menjabat sebagai Kasubbag Umum di Dinas PRKP yang memiliki peran untuk membantu sekretariat dalam kegiatan pengelolaan tata usaha dan keuangan kepegawaian daerah. Perbedaan hal tersebut mempengaruhi kinerja narasumber dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berdasarkan jabatan yang dimiliki karena adanya perbedaan pengalaman, tupoksi kerja serta jumlah

penyesuaian budaya kerja dan menciptakan iklim organisasi yang baru dan nyaman guna pada saat narasumber

menjadi pemimpin Dinas PRKP. restrukturisasi organisasi dari Dinas Perbedaan kondisi iklim organisasi pasca PUPR tergambarkan dari tabel berikut:

**Tabel 1. Gambaran Perubahan Iklim Organisasi Pasca Restrukturisasi Dinas PRKP dari Dinas PUPR**

No	Iklim Organisasi	Dinas PUPR	Dinas PRKP
1	Jumlah Ruang Kerja	19 Ruang Kerja + 2 Gudang Besar	13 Ruang Kerja
2	Jumlah SDM dalam satuan kerja	350 Orang	57 Orang
3	Orientasi	Pekerjaan umum bidang tata kota, Peningkatan pembangunan daerah dan kota mandiri	Bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman
4	Jumlah Bidang	3 Sub dinas, 3 sub bagian, 4 Seksi/subdinas	2 Bidang, 4 Kasi, 2 Subbagian

Sumber: Survei Lapangan Dinas PUPR dan Dinas PRKP (2019)

Tabel tersebut menunjukkan perbedaan lingkungan dan suasana kerja Dinas PRKP Pasca Restrukturisasi Organisasi dari Dinas PUPR. Perbedaan tersebut akan menciptakan suasana dan sikap yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi. Hal ini didukung dengan hasil pra survey 19 responden Dinas PRKP yang menyatakan bahwa

jumlah ruangan kerja, jumlah sumber daya manusia yang lebih sedikit namun dengan pemfokusan bidang kerja yang lebih spesifik setuju mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,67%.

Sementara itu, kondisi budaya kerja Dinas PRKP pasca restrukturisasi organisasi tergambarkan dari tabel berikut:

**Tabel 2. Pedoman Penunjang Gambaran Budaya Kerja Pasca Restrukturisasi Dinas PRKP dari Dinas PUPR**

No	Pedoman	Dinas PUPR	Dinas PRKP
1	Papan Struktur Organisasi Keseluruhan	Terpasang/Tersedia	Terpasang/Tersedia
2	Papan Nama Instansi	Terpasang/Tersedia	Terpasang/Tersedia
3	Papan Visi Misi Organisasi	Terpasang/Tersedia	Belum Terpasang
4	Papan Visi Misi Persubbidang	Terpasang/Tersedia	Belum Terpasang
5	Aturan Presensi Pegawai Prov. Babel	Terpasang/Tersedia	Terpasang/Tersedia
6	Papan Budaya Kebersihan Kantor	Terpasang/Tersedia dalam bentuk Akrilik	Tersedia dalam bentuk Print Out
7	Struktur Organisasi pe-bidang/ruangan	Terpasang/Tersedia dalam bentuk Print Out	Belum Terpasang/Belum Tersedia
8	Daftar Nama Pegawai Bidang/Ruangan	Terpasang/Tersedia	Belum Terpasang
9	Daftar Klasifikasi Pegawai Bidang/Ruangan	Terpasang/Tersedia	Belum Terpasang

10	Papan Pengumuman	Terpasang/Tersedia	Terpasang/Tersedia
11	Aturan Budaya Penggunaan Sarana Kantor	Belum Terpasang/Tersedia	Terpasang/Tersedia
12	Papan/Banner Budaya 5 S	Belum Terpasang/Tersedia	Belum Terpasang/ Belum Tersedia
13	Draft Surat Masuk/Keluar	Tersedia	Tersedia
14	Absensi	Merchant Absensi	Merchant & Manual
15	Pedoman Kerja	Tersedia	Tersedia

Sumber: Survei Lapangan Dinas PUPR dan Dinas PRKP (2019)

Tabel tersebut menunjukkan kondisi perbedaan sarana prasarana penunjang atau sebagai pedoman budaya kerja organisasi, khususnya di Dinas PRKP pasca restrukturisasi organisasi dari Dinas PUPR. Hal ini didukung oleh hasil pra survey 19 responden Dinas PRKP yang menyatakan sejumlah 71,67% menyatakan bahwa ketersediaan penunjang budaya kerja organisasi yang kurang memadai mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PRKP.

Berdasarkan fenomena yang peneliti uraikan di Dinas PRKP pasca restrukturisasi organisasi yang belum maksimal, alasan tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui secara mendalam mengenai peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP.

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Mendeskripsikan peran pemimpin, iklim organisasi, budaya kerja dan kinerja pegawai pasca restrukturisasi organisasi di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.
- 2) Mengetahui pengaruh tentang peran pemimpin terhadap kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.
- 3) Mengetahui pengaruh tentang iklim organisasi terhadap kinerja

pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

- 4) Mengetahui pengaruh tentang budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.
- 5) Mengetahui pengaruh peran pemimpin, iklim organisasi, budaya kerja dan kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

Kerangka Teori

- 1) Peran Pemimpin

Pemimpin perusahaan atau organisasi adalah orang yang mampu mempengaruhi bawahan atau rekan kerja lainnya yang menentukan kemajuan suatu organisasi, Sutrisno (2010:34). Peran dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang diatur dan diinginkan oleh seseorang dalam hal atau posisi tertentu. Peran juga dapat dikaitkan dengan beban tanggung jawab seseorang kepada orang yang ditugaskan dalam mengemban tugas peranan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin adalah seperangkat perilaku dalam suatu kedudukan atau posisi tertentu yang memiliki beban tertentu

2). Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang dirasakan antara para anggota organisasi melalui pengendalian diri dan interaksi fisik di organisasi (Romli, 2011:186). Adapun dimensi yang digunakan pada penelitian ini memuat tentang struktur, *reward*, *warmth*, resiko, *support*, *standar conflict*, dan *identity*.

3). Budaya Kerja

Budaya kerja diartikan sebagai nilai yang harus dimiliki setiap manusia dalam melaksanakan kinerja melalui kerja keras dan merupakan suatu hal yang dapat dijadikan patokan dalam membuat kebijakan untuk diterapkan dalam organisasi, Nawawi(2013:5). Adapun dimensi yang digunakan pada penelitian ini memuat tentang kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

4). Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui pencapaian sasaran strategis yang dapat berorientasi pada keuntungan maupun non-keuntungan bagi sebuah organisasi yang tergambarkan melalui program atau sasaran, tujuan dari visi misi yang telah ditetapkan organisasi, Fahmi (2016:127-

128). Adapun dimensi yang digunakan pada penelitian ini memuat tentang kemampuan, motivasi, peluang, target, taat asas dan kualitas.

Adapun Hipotesis pada penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir yang sudah dibuat peneliti adalah sebagai berikut :

Ho : Peran Pemimpin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

H1 : Peran pemimpin diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Ho : Iklim Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Iklim Organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

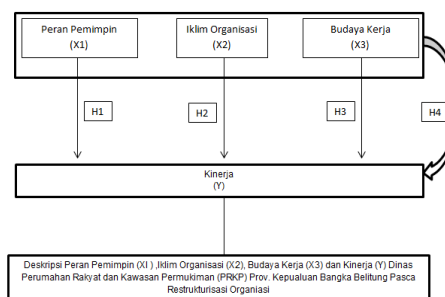
Ho : Budaya Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Budaya Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Ho : Peran pemimpin, iklim organisasi, budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Peran pemimpin, iklim organisasi, budaya kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Gambar 1. Model Kerangka Teoritis Penelitian**



Sumber: Kerangka Analisis Hipotesis di olah peneliti, 2019

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi sampel berjumlah 57 orang dari seluruh pegawai di objek penelitian terhitung pasca restrukturisasi organisasi sampai dengan tahun 2019 dengan menggunakan metode sensus dan teknik pengambilan sampel jenuh.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan berupa wawancara pra survei dan kuesioner penelitian. Sementara itu, data sekunder yang digunakan ditunjang dari dokumentasi pengamatan lapangan dan rencana strategis Dinas PRKP Tahun 2017-2022, situs internet atau *website* resmi Instansi Pemerintahan Prov. Kepulauan Bangka Belitung, jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian terdahulu serta literatur lainnya yang digunakan sebagai dasar teori penelitian.

Uji instrumen yang digunakan adalah validitas dan reliabilitas tes. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dengan uji T dan F serta uji koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS IBM versi 25 dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yang didapatkan hasil seperti berikut:

$$Y = -11,370 + 0,303 X_1 + 0,187 X_2 + 0,774 X_3$$

Hasil analisis regresi berganda yang masih dalam bentuk angka dapat dijelaskan melalui penjelasan sebagai berikut:

### A. Konstanta (a)

Nilai -11,370 pada tabel model regresi berganda bernilai negatif, artinya bahwa jika tanpa variabel peran pemimpin, iklim organisasi dan budaya kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang akan menurun sebesar 11,370.

### B. Koefisien B<sub>1</sub>

Nilai 0,303 pada tabel model regresi berganda bernilai positif yang mengartikan variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PRKP secara positif sebesar 0,303. Hal ini menandakan jika koefisien variabel peran pemimpin meningkat kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,303 dan juga berlaku sebaliknya apabila koefisien variabel peran pemimpin berkurang kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,303. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara peran pemimpin (X<sub>1</sub>) dan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

### C. Koefisien B<sub>2</sub>

Nilai 0,187 pada tabel model regresi berganda bernilai positif artinya variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PRKP secara positif sebesar 0,187. Hal ini menandakan jika koefisien variabel iklim organisasi meningkat kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,187 dan juga berlaku sebaliknya apabila koefisien iklim organisasi berkurang kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,187. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara iklim organisasi (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

### D. Koefisien B<sub>3</sub>

Nilai 0,774 pada tabel model regresi berganda bernilai positif artinya variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PRKP secara positif sebesar 0,774. Hal ini menandakan jika koefisien variabel

budaya kerja meningkat kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,774 dan juga berlaku sebaliknya apabila budaya kerja berkurang kelipatan 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,774. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara budaya kerja (X3) dan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

Variabel operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen:

Variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja (Y).

2. Variabel independen:

Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi sebab perubahan timbulnya variabel *dependent* (Y), Sugiyono (2011:64). Adapun variabel *independent* pada penelitian ini adalah peran pemimpin (X1), iklim organisasi (X2), dan budaya kerja (X3).

Karakteristik responden penelitian ini tergambar sebanyak 57 responden dengan jumlah pegawai 40 orang laki-laki dan 17 orang perempuan. Responden di dominasi oleh rentang usia 31-40 Tahun dengan persentase 40,4% dan rentang usia paling kecil berkisar kurang dari 20 Tahun dengan persentase 1,8%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di dominasi oleh pegawai Dinas PRKP pada jenjang S1 dengan persentase sebesar 64,9% dan paling sedikit pada jenjang D2-D3 dengan persentase sebesar 7% dan karakteristik status kepegawaian Dinas PRKP Prov. Bangka Belitung berdasarkan status kerja yang didominasi oleh PNS dengan persentase 75,4% serta berstatus honorer dengan persentase sebesar 24,6%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu variabel, Danang Sunyoto (2011:114). Pada bab sebelumnya dinyatakan bahwa data kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah 57 orang dengan signifikansi 0,05 dan  $r_{tabel}$  0,2609 diperoleh dari  $df=(N-2)$  dengan  $df(55)=(57-2)$  sampel penelitian sebagai berikut:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Peran Pemimpin (X1)	X1.1	0,538	0,2609	Valid
	X1.2	0,612	0,2609	Valid
	X1.3	0,480	0,2609	Valid
	X1.4	0,409	0,2609	Valid
	X1.5	0,468	0,2609	Valid
	X1.6	0,302	0,2609	Valid
	X1.7	0,587	0,2609	Valid
	X1.8	0,526	0,2609	Valid
	X1.9	0,673	0,2609	Valid
	X1.10	0,610	0,2609	Valid
Iklim Organisasi	X2.1	0,384	0,2609	Valid
	X2.2	0,452	0,2609	Valid

(X2)	X2.3	0,509	0,2609	Valid	
	X2.4	0,444	0,2609	Valid	
	X2.5	0,301	0,2609	Valid	
	X2.6	0,310	0,2609	Valid	
	X2.7	0,518	0,2609	Valid	
	X2.8	0,574	0,2609	Valid	
	X2.9	0,659	0,2609	Valid	
	X2.10	0,449	0,2609	Valid	
	X2.11	0,485	0,2609	Valid	
	X2.12	0,468	0,2609	Valid	
	X2.13	0,571	0,2609	Valid	
	X2.14	0,611	0,2609	Valid	
	Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,570	0,2609	Valid
		X3.2	0,485	0,2609	Valid
X3.3		0,377	0,2609	Valid	
X3.4		0,481	0,2609	Valid	
X3.5		0,391	0,2609	Valid	
X3.6		0,516	0,2609	Valid	
X3.7		0,407	0,2609	Valid	
X3.8		0,514	0,2609	Valid	
X3.9		0,492	0,2609	Valid	
X3.10		0,508	0,2609	Valid	
X3.11		0,709	0,2609	Valid	
X3.12		0,419	0,2609	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,377	0,2609	Valid	
	Y.2	0,525	0,2609	Valid	
	Y.3	0,491	0,2609	Valid	
	Y.4	0,510	0,2609	Valid	
	Y.5	0,431	0,2609	Valid	
	Y.6	0,425	0,2609	Valid	
	Y.7	0,526	0,2609	Valid	
	Y.8	0,712	0,2609	Valid	
	Y.9	0,406	0,2609	Valid	
	Y.10	0,520	0,2609	Valid	
	Y.11	0,573	0,2609	Valid	
	Y.12	0,311	0,2609	Valid	

Sumber: Data Primer di olah peneliti melalui SPSS, 2019

Berdasarkan hasil data penelitian pada tabel 3 dengan pengujian validitas instrumen penelitian dari masing – masing pernyataan olah data kuesioner dinyatakan seluruh data valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan dan konsistensi suatu variabel, Sunyoto (2011:110). Reliabilitas penelitian ini diukur dengan melihat *Cronboach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.70, sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti dalam Imam Ghozali (2013:48).



Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
Peran Pemimpin	X1	0,701	Reliabel
Iklim Organisasi	X2	0,748	Reliabel
Budaya Kerja	X3	0,705	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y	0,712	Reliabel

Sumber: Data Primer di olah peneliti melalui SPSS, 2019

Tabel 4 menunjukkan hasil uji instrumen data kuesioner dengan memperoleh masing – masing *Cronboach Alpha* ( $\alpha$ ) variabel  $> 0,70$ . Hal ini menyimpulkan bahwa masing–masing instrumen data penelitian variabel adalah reliabel atau handal.

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Pengujian Hipotesis Uji T

Uji parsial (t) bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap

variabel terikat dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ . Hipotesis dapat diterima apabila besaran nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 yang digunakan untuk menunjukkan besaran pengaruh satu variabel bebas secara parsial kepada variabel terikat, Siregar (2014:194). Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-1,885	,065
Peran Pemimpin	2,667	,010
Iklim Organisasi	2,742	,008
Budaya Kerja	7,896	,000

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil *coefficient* melalui perbandingan nilai pada  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan sampel 57 responden maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,00575 dibulatkan menjadi 2,005. Hasil uji masing-masing variabel dapat diketahui melalui hipotesis pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

H1: Uji Hipotesis Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai

Melalui perhitungan hasil berdasarkan pengujian didapatkan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 2,667  $>$  dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peran pemimpin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

H2: Uji Hipotesis Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Melalui perhitungan hasil berdasarkan pengujian didapatkan  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar 2,742 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

H3: Uji Hipotesis Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Melalui perhitungan hasil berdasarkan pengujian didapatkan  $t_{hitung}$  untuk  $X_3$  sebesar 7,896 > dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

2. Pengujian Hipotesis Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1376,385	3	458,795	29,856	,000 <sup>b</sup>
	Residual	814,457	53	15,367		
	Total	2190,842	56			

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 6 melalui pengujian hipotesis dan kemudian membandingkan dengan  $F_{tabel}$  yaitu dengan perhitungan rumus  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  dengan  $n$  menyatakan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 57 responden, maka didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,78. Hal ini berarti bahwa  $F_{hitung}$  9,856

Uji simultan atau uji f bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Uji simultan ini ditetapkan dengan melihat nilai signifikan pada model regresi data dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% guna membuktikan hipotesis pada penelitian yang diterima apabila nilai  $sig < 0,05$  dan juga dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Jika  $F$  positif maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan variabel bebas secara simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel dan sebaliknya. Hasil pengolahan data uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,78 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa  $H_{a4}$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa variabel peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

### **Pembahasan**

#### 1. Pengaruh Peran Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien peran pemimpin sebesar 0,303 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif antara peran pemimpin kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung senilai kelipatan peningkatan atau penurunan nilai koefisien tersebut.

Pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung diperoleh melalui hasil penelitian uji parsial yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar  $2,667 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,005 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,010 <$  dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga variabel peran pemimpin dinyatakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan apabila peranan pemimpin semakin baik maka akan meningkat kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung. Berlaku juga sebaliknya, jika peranan pemimpin sama dengan nol dan menurun maka kinerja pegawai Dinas PRKP semakin rendah.

Peranan pemimpin terletak tidak hanya pada pelaksanaan pencapaian kinerja melalui tugas pokok dan fungsi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga memiliki kewenangan dalam menjalankan tugas kepemimpinan yang didalamnya terdapat tugas manajerial, tugas pengarahan serta tugas pembinaan, menjalankan fungsi kepemimpinan dan menerapkannya kepada bawahan guna meningkatkan kinerja pegawai melalui beberapa fungsi diantaranya fungsi instruktif, fungsi fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian dengan memanfaatkan sumber kekuasaan yang dimiliki oleh

seorang pemimpin Secara teoritis peran pemimpin Pemimpin perusahaan atau organisasi adalah orang yang mampu mempengaruhi bawahan atau rekan kerja lainnya yang menentukan kemajuan suatu organisasi, Edy Sutrisno (2010:34). Peran pemimpin di Dinas PRKP dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang sudah peneliti amati dilapangan berdasarkan dokumentasi lapangan dan hasil analisis deskriptif bahwa rata-rata nilai menunjukkan bahwa peran pemimpin di Dinas PRKP tergolong tinggi namun halnya terdapat peran pemimpin yang masih dalam katagori sedang misalnya seperti peranan pemimpin dominasi jawaban pegawai Dinas PRKP bahwa jarang untuk turun langsung dalam memberikan motivasi, arahan, dan dorongan kepada bawahan mempengaruhi hubungan baik antara pemimpin dan bawahan. Hal tersebut didasarkan pada dominasi jawaban responden yang menjawab bahwa jarang terjalin hubungan baik antara pemimpin dan bawahan sembari peneliti menyebarkan kuesioner dan menanyakan langsung alasan hal tersebut sehingga kinerja pegawai di Dinas PRKP kurang maksimal karena kurangnya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Kemudian, kurangnya peran pemimpin di Dinas PRKP dalam berani dalam mengambil resiko serta menerapkan hal-hal baru memicu kinerja pegawai Dinas PRKP yang monoton dan tidak berkembang dikarenakan tidak adanya inovasi dan pengembangan kemampuan tantangan setiap harinya yang memicu rasa bosan dan keterbiasaan sehingga terjadi penurunan kinerja yang menjadi hal lumrah di Dinas PRKP.

Peran pemimpin mempengaruhi kinerja pegawai karena keberhasilan suatu organisasi terhadap kinerja pegawai tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam peranannya mengarahkan,

memotivasi dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin tersebut. Kinerja kawan dipengaruhi oleh peran pemimpin yangmana memiliki kendali penuh dalam mengontrol kinerja pegawai atas pemenuhan segala kebutuhan dan target – target yang ditetapkan melalui tujuan organisasi. Pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja pegawai terlihat pada penelitian terdahulu Purba (2016) bahwa semakin baik pemimpin dalam menjalankan perannya, maka akan berdampak pada kinerja karyawan atau pegawai yang akan semakin meningkat pula.

## 2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,187 mengindikasikan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi dan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung senilai kelipatan peningkatan atau penurunan nilai koefisien tersebut.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung diperoleh melalui hasil penelitian uji parsial yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar  $2,742 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang  $<$  dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga variabel iklim organisasi dinyatakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan apabila iklim organisasi di objek penelitian baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung. Berlaku juga sebaliknya, jika iklim organisasi sama dengan nol dan menurun maka kinerja pegawai Dinas PRKP semakin rendah.

Iklim Organisasi di Dinas PRKP tergolong dalam katagori sedang atau

cukup, hal ini dikarenakan Dinas PRKP masih tergolong dalam Dinas baru dalam instansi pemerintahan yangmana berbeda iklim nya pasca restrukturisasi organisasi baik dari hal jumlah ruangan kerja yang lebih sedikit dengan jumlah sumber daya manusia yang lebih sedikit dengan bidang yang lebih spesifik di Dinas PRKP pasca restrukturisasi organisasi dari Dinas PUPR sehingga mengalami perbedaan iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai Dinas PRKP yang sebelumnya sering mendapatkan *reward* namun pasca restrukturisasi dominasi hasil analisis deskriptif pegawai Dinas PRKP merasakan dan menyatakan bahwa jarang nya memperoleh *reward* atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga menyebabkan kinerja pegawai Dinas PRKP menurun dan stagnan karena merasakan tidak termotivasi dalam bekerja karena tidak adanya apresiasi tahunan di organisasi tempat bekerja. Kemudian, tingkat keharmonisan Dinas PRKP menentukan iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerja yangmana dominasi hasil analisis deskriptif pegawai Dinas PRKP menyatakan kurang keharmonisan di lingkungan kerja pasca restukturisasi organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan jumlah sumber daya manusia yang lebih sedikit lingkup tingkat interaksi hanya terbatas dengan hal itu saja dan menyebabkan kurangnya keharmonisan, tingkat kepercayaan dan kurangnya *team work* dalam keterlibatan dan mensupport resiko pekerjaan. Sehingga jika terjadi konflik di lingkungan kerja tidak pernah mendapatkan perhatian serius yang apabila dibiarkan akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas PRKP. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi di Dinas PRKP bisa dikatagorikan sedang/kurang baik hal ini di dasarkan pada dominasi hasil analisis deskriptif Pegawai Dinas PRKP yang menyatakan bahwa belum setuju apabila organisasi

Dinas PRKP dikategorikan sudah baik, hal ini menyebabkan kurangnya kinerja pegawai Dinas PRKP yang tidak terpacu dalam memberikan loyalitas yang maksimal terhadap organisasi.

Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya pada penelitian terdahulu, Tantowi (2016) yang menyatakan bahwa setiap adanya 1 perubahan pada faktor satuan iklim organisasi akan mempengaruhi pada kinerja. Semakin besar dan baik faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

### 3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,774 mengindikasikan adanya pengaruh positif antara budaya kerja dan kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung senilai kelipatan peningkatan atau penurunan nilai koefisien tersebut.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung diperoleh melalui hasil penelitian uji parsial yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_3$  sebesar  $7,896 >$  dari  $t_{tabel}$  sebesar  $2,005$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 <$  dari taraf signifikansi yaitu  $0,05$ , sehingga variabel budaya kerja dinyatakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila budaya kerja di objek penelitian tersebut baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung. Berlaku juga sebaliknya, jika budaya kerja sama dengan nol dan menurun maka kinerja pegawai Dinas PRKP semakin rendah.

Budaya kerja di Dinas PRKP dikategorikan pada kategori cukup atau sedang yang mana terlihat dari hasil

dominasi analisis deskriptif yang mana pegawai Dinas PRKP menjawab masih jarang nya diberikan kebebasan untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bidang apapun yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini didasarkan melalui tanya jawab dengan responden bahwa aturan yang mengikat Dinas PRKP baku dan mengikuti aturan rigid Instansi Pemerintahan Prov. Bangka Belitung. Hal tersebut pula yang mendasari dominasi jawaban hasil analisis deskriptif pegawai Dinas PRKP jarang menaati aturan-aturan yang diberlakukan ditempat kerja seperti halnya keluar jam kerja diluar jam kerja, karena di Organisasi tidak adanya membuat pengembangan diri yang inovatif yang mana para pegawai merasakan kebosanan dalam ikatan rutinitas yang sama setiap harinya. Kemudian, belum adanya dasar/papan anjuran Budaya 5S secara tersurat terkadang membuat antar pegawai Dinas PRKP jarang menerapkan Budaya 5 S ditempat kerja, hal ini menyebabkan kesalahpahaman dan berdampak pada keharmonisan antar pegawai yang menyebabkan kurangnya *team work* dan menurunnya kinerja di Dinas PRKP itu sendiri, hal tersebut didukung oleh dominasi hasil analisis deskriptif pegawai Dinas PRKP yang masih jarang peka untuk membantu menyelesaikan pekerjaan antar sesama rekan kerja yang terkadang membutuhkan bantuan penyelesaian bersama. Kemudian budaya di Dinas PRKP melalui kebiasaan-kebiasaan tersirat yang dilakukan oleh antar sesama pegawai menyebutkan bahwa dari dominasi hasil analisis deskriptif kurangnya diberikan kebebasan dan dihargai dalam mengemukakan pendapat, kritik dan saeab secara terbuka terutama dalam hal untuk berinovasi, kurangnya terlengkapi dan terpenuhinya sarana dan prasarana ditempat kerja menyebabkan jarang nya menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat secara efektif dan efisien, hal tersebut

mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas PRKP.

Budaya kerja diartikan sebagai nilai yang harus dimiliki setiap manusia dalam melaksanakan kinerja melalui kerja keras dan merupakan suatu hal yang dapat dijadikan patokan dalam membuat kebijakan untuk diterapkan dalam organisasi, Nawawi (2013:5). Secara teoritis disebutkan bahwa “penerapan budaya yang kuat akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja di organisasi”. Hal ini dikarenakan apabila budaya kerja organisasi kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dan kuat pula, namun jika budaya kerja organisasi yang lemah akan mencipatkan kinerja yang lemah pula, Fahmi (2016:51).

#### 4. Pengaruh Peran Pemimpin, Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pasca Restrukturisasi Dinas PRKP

Hasil pengujian variabel dapat dilihat melalui uji simultan secara keseluruhan dan besaran persentase melalui koefisien determinasi. Secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  29,856 > dari  $F_{tabel}$  2,78 dan nilai signifikansi adalah  $0,000 <$  dari taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh nilai R Square pada koefisien determinasi sejumlah 0,628. Secara simultan dapat dinyatakan bahwa peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja bersama sama secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,8% dan 37,2% nya di pengaruhi oleh variabel lain.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV bahwa penulis menarik kesimpulan diantaranya adalah peran pemimpin di Dinas PRKP sudah baik, namun kondisi iklim organisasi, budaya kerja dan kinerja pegawai di Dinas PRKP sudah positif,

namun masih dikategorikan sedang belum atau cukup baik belum bisa dikategorikan baik.

Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung, Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung, Peran pemimpin, iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pasca restrukturisasi organisasi pada Dinas PRKP. Serta besaran persentase peran pemimpin, iklim organisasi, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PRKP sebesar 62,8% dan 37,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti menuliskan beberapa saran berkenaan dengan penelitian ini guna memaksimalkan dan meningkatkan sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai Dinas PRKP Prov. Kepulauan Bangka Belitung peneliti menyarankan hal – hal berikut:

1. Diharapkan kepada para pimpinan untuk lebih memaksimalkan perannya sebagai pemimpin organisasi dengan lebih sering terlibat dalam memberikan motivasi, arahan dan dorongan secara langsung dan lebih membina hubungan yang baik dengan seluruh bawahan guna mengeratkan hubungan dan kerja sama tim antara pimpinan dan bawahan.
2. Diharapkan kepada para pimpinan untuk lebih berani dalam mengambil resiko dan menerapkan hal-hal baru di organisasi sehingga para pegawai

- terpacu untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja di organisasi dan meningkatkan iklim organisasi yang baik guna mempengaruhi kinerja pegawai diharapkan kepada para pimpinan dan seluruh pegawai di Dinas PRKP agar para pimpinan untuk lebih peka terhadap bawahan dalam memberikan *reward* atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sebagai bentuk apresiasi dan pemicu peningkatan kinerja pegawai lainnya untuk lebih baik.
3. Diharapkan kepada para pimpinan agar kedepannya untuk meningkatkan bekal peningkatan kemampuan kepada bawahan agar para pegawai mampu dan siap untuk mengangani dan menghadapi resiko pekerjaan.
  4. Diharapkan kedepannya agar seluruh pegawai untuk meningkatkan tingkat kepercayaan antara rekan kerja dan agar lebih kompak di Dinas PRKP, serta bersama-sama menciptakan iklim organisasi yang lebih kuat guna meningkatkan loyalitas dan memaksimalkan kinerja.
  5. Diharapkan kepada seluruh pegawai Dinas PRKP untuk lebih menaati aturan-aturan yang ada dan diberlakukan organisasi dan membiasakan serta memberlakukan Budaya 5S dan saling membantu serta peka akan lingkungan Dinas PRKP.
  6. Diharapkan kepada pimpinan Dinas PRKP untuk meningkatkan dan mencukupkan kebutuhan sarana dan prasarana penunjang kinerja di organisasi seperti tercukupi nya kebutuhan ATK penunjang kerja, prasarana budaya kerja yang menunjang kinerja di Dinas PRKP sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien setiap harinya.
  7. Diharapkan agar seluruh pegawai Dinas PRKP untuk melengkapi kearsipan dan lebih bersinergi guna guna evaluasi dan meningkatkan kualitas mutu Dinas PRKP sebagai Dinas baru di Instansi Pemerintahan Prov. Kepulauan Bangka Belitung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustamar (2014). Restrukturisasi Birokrasi dan Pengembangan Good Governance (Aspek Kompetensi Administrasi, Transparasi dan Efisiensi dalam Restrukturisasi Birokrasi Pemerintah Kota Tanjung Pinal. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol.1 No.1,Program Pascasarjana Universitas Terbuka.*
- Arifin (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi.*Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM.*Dampak Restrukturisasi Organisasi terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi di Lingkungan.*Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, 2016
- Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.
- Chia-Huei Wu, Sharon K. Parker (2017). *The role of leader support in facilitating proactive work behaviour: a perspective from attachment theory.* Journal of Management, 43 (4). pp. 1025-1049. ISSN 1557-1211.<http://eprints.lse.ac.uk/57311>
- Edison *et.al* (Juli 2017). *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.* Bandung: Alfabeta
- Fahmi (2012). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus.* Bandung: Alfabeta.

- Fahmi (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Farid *et.al* (2015). Gambaran Restrukturisasi Organisasi (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk. Witel Malang tentang bentuk, jenis, faktor pendorong, faktor penghambat restrukturisasi dan desain struktur organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghozali (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program edisi 7, IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Hardiansyah (2017). *Manajemen Pelayanan dan Pengembangan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Henry Rizal S.E., M.M (2019, Februari 13). Kepala Subbag Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Prov. Kepulauan Bangka Belitung. (Septiasari, Pewawancara)
- Hery (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Kartita Leliana,*et.al* (2017) Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Priwisata Bandung Barat. *JurnalBisnis.Bandung Barat*.
- Kaswan (2016).*Pengembangan Manajemen*.Bandung:Alfabeta
- kbbi.kemdikbud.go.id*. (2019, Maret). <https://kbbi.web.id>
- Laporan kinerja Instansi Pemerintahan.Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.Provinsi Kepulauan Bangka Belitung : 2017
- Laporan kinerja Instansi Pemerintahan. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.Provinsi Kepulauan Bangka Belitung : 2018
- Oky Pratama Adi Sanjaya *et.al* (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros Tbk Semarang.*Journal of Management*. ISSN: 2502-7689.<https://jurnal.unpad.ac.id>
- Peraturan Daerah Kepulauan Bangka Belitung No.18 (2016). Rencana Strategis Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Tahun 2017-2022
- Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung No.58 (2016). Rencana Strategis Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Tahun 2017-2022
- Peraturan Presiden RI Nomor 15 (2015). Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (2015).
- Pranawati *et.al* (2016), Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (*The work of culture influence on the employee performance in east kutai regency*) Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Ridwan Tantowi & Hesti Widi Astuti (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol 02 No.2
- Rifai *et.al* (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Romli (2011). *Komunikasi Organisasi lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo
- Siregar (Februari 2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi spss versi 17*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (November 2015). *Metode Penelitian Manajemen “Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, kombinasi, penelitian tindakan, penelitian evaluasi*. Bandung: Alfabeta



- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto (2012). *Teori Kuesioner dan Analisis data sumber daya manusia*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service) : Cetakan I.
- Sunyoto (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno (2010). *Peran Pemimpin Dalam Mensosialisasikan Budaya Kerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang – Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. (2019). Diambil kembali dari Babelprov.go.id