

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Survey pada Pemerintah Kota Tasikmalaya)**

**Oleh :
RENY SUMARNI**

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Objek yang akan diteliti adalah OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang meliputi Dinas, Badan dan Kantor di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas, Badan dan kantor di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Dengan menggunakan analisis jalur, penelitian menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis dapat teruji kebenarannya.

Kata kunci : kepemimpinan, budaya kerja, penempatan pegawai, kinerja pegawai.

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORKING CULTURE AND EMPLOYEES
PLACEMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (SURVEY IN THE CITY OF
TASIKMALAYA)***

Abstract. The objectives of this research were to know and to analyze the influence of leadership, working culture, and employees placement to the performance of employees. The research object was Region Government Organization Through by Departement, Official and Office in City of Tasikmalaya. The research method used in this study was survey method, the data gathering uses interviews, questionnaire and library study. The population in this research was public servant at Departement, Official in Government City of Tasikmalaya. By using path analysis, the study found that leadership, working culture, and employees placement, partially have a significant impact on the performance employees. Simultaneously, leadership, working culture, and employees placement also have a significant impact on the performance of employees. So, the hypothesis were verified.

Keywords : Leadership, working culture, employees placement, employee performance

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang otonomi daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Kewenangan ini juga diberikan pada Kota Tasikmalaya yang mempunyai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2005 mengenai Pemerintah Daerah, yang mempunyai konsekuensi kemandirian dalam pengaturan sumber-sumber daya daerah untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Pemerintah daerah berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan. Peningkatan sumber daya manusia di harapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Fenomena perubahan mendasar yang muncul dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti undang-undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia dan kesediaan sumber daya lainnya. perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi, mau tidak mau harus menghadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selanjutnya, hal penting lainnya dalam meningkatkan kinerja

pegawai dalam suatu instansi adalah penempatan pegawai karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai merupakan mekanisme yang dibutuhkan dalam suatu organisasi/perusahaan yang mana outputnya akan menghasilkan suatu kepuasan kerja bagi sumber daya manusia sebagai elemen pengelola/penggerak dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi baik itu swasta maupun lembaga pemerintah.

Fenomena yang terjadi di pemerintah kota Tasikmalaya adalah mengenai kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dimana kondisi tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai. Hal ini terlihat dengan adanya sikap (*attitude*) beberapa pegawai yang bekerja kurang optimal dan minimnya produktifitas kerja. Indikator tersebut terlihat dengan suka menunda pekerjaan, bekerja masih dibawah standar tanpa adanya keinginan untuk memberikan kontribusi yang maksimal, berprestasi dan menciptakan inovasi dalam pekerjaannya masalah serta karakter pemimpin dengan hanya mementingkan posisi jabatannya tanpa melihat potensi dan pengaruh yang akan membawa organisasi lebih produktif dimana terkesan hanya ingin terlihat baik dimata pimpinan yang lebih atasannya saja.

TINJAUAN TEORI

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2003 : 432)

Sedangkan menurut Fleishman dalam Gibson, Ivancevich & Donnelly (2007: 334) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui

proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan karenanya semua hubungan dapat merupakan upaya kepemimpinan, mementingkan proses komunikasi, karena kejelasan dan ketepatan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi pengikut berfokus pada pencapaian tujuan.

Kepemimpinan menurut Siagian (2002: 23) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl (2001: 54) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Secara praktis dapat dikatakan bahwa budaya kerja menurut Kepmenpan No.25/KEP/M.PAN/04/2002, mengandung beberapa pengertian :

1. Ada pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa
2. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan

hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja

3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik sosial maupun lingkungan nonsosial.

Budi Paramitha dalam Taliziduhu Ndhara (2005: 208) mendefinisikan budaya kerja sebagai kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Budi Paramitha selanjutnya budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Pengertian Penempatan menurut Hadari Nawawi (1998: 170) adalah penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu organisasi/ perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2009: 63) mengatakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya

dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Siswanto (1999: 24) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberi tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dari seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi, antara lain fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penempatan pegawai merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu melalui kegiatan sebelumnya harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Apabila pelaksanaan penempatan dilaksanakan dengan benar, maka pada akhirnya akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru yang biasa disebut mutasi.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performant* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (LAN RI dalam Joko Widodo 2008: 80)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Menurut Singarinbun dan Effendi (2003: 24) yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PNS di Lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya yang diambil sebanyak 2679 orang dalam penelitian ini ditetapkan bahwa ukuran sampelnya sebanyak 150 responden. Berhubung dalam populasi strata atau sub populasi tersebut, digunakan teknik pengambilan sampel "*proportionate stratified random sampling*" dimana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Indikator variabel kepemimpinan terdiri dari 8 pernyataan. Dari hasil tanggapan pegawai dapat dilihat bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah mengenai "*pimpinan mampu berkomunikasi dengan bawahannya mengenai pekerjaan*" dengan nilai skor sebesar 583, hal ini sangat baik dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif, kompetitif dan kreatif sehingga memudahkan pencapaian visi dan misi kota Tasikmalaya. Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah mengenai "*pimpinan memperlakukan anak buah secara sama antara satu dengan yang lainnya*" dengan nilai skor 565. Tentu saja ini harus diperhatikan karena pembagian tugas yang baik dan perlakuan yang adil dari pimpinan akan memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

Indikator variabel budaya kerja terdiri dari tujuh pernyataan. Dari hasil tanggapan pegawai dapat dilihat bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah mengenai "*saya selalu menetapkan target kerja dan dapat mencapainya*" dengan nilai skor sebesar 583, hal ini sangat baik sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan indikator dengan nilai skor terendah adalah mengenai "*Walaupun tanpa ada pengawasan dari pimpinan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan*" dengan nilai skor sebesar 560. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya kerja di pemerintah kota Tasikmalaya menunjukkan klasifikasi tinggi yang berarti bahwa pegawai telah melaksanakan budaya kerja yang baik di pemerintah kota Tasikmalaya.

Indikator variabel penempatan pegawai terdiri dari 7 pernyataan. Dari hasil tanggapan pegawai dapat dilihat bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah mengenai "*Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sesuai spesifikasi jabatan*" dengan nilai skor sebesar 574, hal ini sangat baik sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meneruskan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan indikator dengan nilai skor terendah adalah mengenai "*Masa kerja diisyaratkan dalam menempatkan seorang pegawai*" dengan nilai skor sebesar 552. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya menunjukkan klasifikasi tinggi yang berarti bahwa pegawai telah melaksanakan penempatan pegawai yang baik di pemerintah kota Tasikmalaya.

Indikator variabel kinerja pegawai terdiri dari sepuluh pernyataan. Dari hasil tanggapan pegawai dapat dilihat bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah mengenai "*Tingkat kreatifitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik*" dengan nilai skor sebesar 588, hal ini

berarti para pegawai telah bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan indikator dengan nilai skor terendah adalah mengenai "*Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya*" dengan nilai skor sebesar 564. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa klasifikasi tinggi yang berarti bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil perhitungan SPSS Versi 16 diperoleh nilai $R = 0,915^a$ (lihat lampiran). Artinya kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya. Sedangkan nilai $R \text{ Square} = 0,819$ artinya kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai maka kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya cenderung akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $\text{Sig} = 0,000^a$ dan nilai $F = 220,090$ sedangkan tingkat nilai kesalahan sebesar 5% atau ($\alpha = 0,05$) sehingga $P\text{value} < \alpha$ atau $0,000^a < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh dari kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya, sehingga hipotesis teruji kebenarannya

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Tasikmalaya

Hasil pengolahan data (lihat pada lampiran) diperoleh nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (pYX_1) sebesar 0,216 sehingga pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai sebesar 0,0466 atau 4,66%. Pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_2) adalah sebesar 0,0567 atau 5,67% dan pengaruh tidak langsung melalui penempatan pegawai (X_3) sebesar 0,0763 atau 7,63%.

Hasil perhitungan diperoleh nilai $Pvalue = 0,005$ atau $Pvalue < \alpha$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal diatas menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya.

Pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi di Indonesia. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Tasikmalaya

Hasil pengolahan data (lihat pada lampiran) diperoleh nilai koefisien jalur variabel budaya kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (ρYX_2) sebesar 0,298 sehingga pengaruh secara langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,0888 atau 8,88%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,0567 atau 5,67%

dan pengaruh tidak langsung melalui penempatan pegawai (X_3) sebesar 0,1119 atau 11,19%.

Hasil perhitungan diperoleh nilai $Pvalue = 0,001$ atau $Pvalue < \alpha$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal diatas menandakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

3. Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Tasikmalaya

Hasil pengolahan data (lihat pada lampiran) diperoleh nilai koefisien jalur variabel penempatan pegawai (X_3) dengan kinerja pegawai (ρYX_3) sebesar 0,441 sehingga pengaruh secara langsung penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1944 atau 19,44%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,0763 atau 7,63% dan pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X_2) sebesar 0,1119 atau 11,96%.

Hasil perhitungan diperoleh nilai $Pvalue = 0,000$ atau $Pvalue < \alpha$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hal diatas menandakan bahwa

penempatan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya.

Menurut Hasibuan (2005, h. 63), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Mathis & Jackson (2006, h. 262) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan."

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Penarikan (rekrutmen) menjadi *filter* pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai *filter* yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai *filter* terakhir sebelum orang-orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Dari pengertian tersebut, aktivitas penarikan-seleksi-penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung.

4. Epsilon

Nilai epsilon dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,1804 atau 18,04%, artinya terdapat pengaruh faktor lain

yang tidak diteliti yang memengaruhi kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya.

Pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian

Pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	0,0466
Pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_2	0,0567
Pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_3	0,0763
Pengaruh Total X_1 terhadap Y	0,1796
Pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	0,0888
Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_1	0,0567
Pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_3	0,1119
Pengaruh Total X_2 terhadap Y	0,2574
Pengaruh X_3 terhadap Y secara langsung	0,1944
Pengaruh X_3 terhadap Y melalui X_1	0,0763
Pengaruh X_3 terhadap Y melalui X_2	0,1119
Pengaruh Total X_3 terhadap Y	0,3826
Pengaruh $X_1, X_2, dan X_3$ terhadap Y	0,8196
Pengaruh Variabel lain	0,1804

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Kepemimpinan di pemerintah kota Tasikmalaya telah berjalan efektif, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai mendukung pimpinan dalam rangka membangun organisasi dengan visi dan misi yang jelas serta melaksanakan program kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pada pemerintah kota Tasikmalaya
 - Pemerintah kota Tasikmalaya mengadakan budaya kerja yang

bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier pegawai. Pengembangan sumber daya manusia melalui budaya kerja dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai budaya kerja yang dilakukan pada lingkungan kantor pemerintah kota Tasikmalaya sudah baik dimata pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang dilakukan pemerintah kota Tasikmalaya sudah berhasil karena sudah dapat membantu pegawai dalam mengambil keputusan lebih tepat dan lebih cepat, meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan berbagai masalah dalam pekerjaan, meningkatkan kemampuan untuk mengurangi stress, meningkatkan kemampuan untuk mengurangi konflik, meningkatkan kemampuan teknis dan intelektual serta mengurangi ketakutan tugas-tugas baru di masa depan.

- c. Penempatan pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian pegawai, sehingga keterampilan dan kemampuan masing-masing pegawai dapat berkembang.
2. Kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya menunjukkan klasifikasi tinggi yang berarti bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa kualitas kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan tanggungjawabnya.
3. a. Secara parsial kepemimpinan, budaya kerja, dan penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya.

- b. Secara simultan kepemimpinan, budaya kerja dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di pemerintah kota Tasikmalaya. Penempatan pegawai merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini terdapat beberapa masukan bagi pimpinan pada pemerintah kota Tasikmalaya yaitu harus lebih memperhatikan penempatan pegawai terhadap pegawainya karena dalam penelitian ini terbukti bahwa penempatan pegawai pada pegawai pemerintah kota Tasikmalaya merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawainya yang merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya. budaya kerja juga merupakan faktor penentu demi terciptanya kinerja pegawai yang baik pada pemerintah kota Tasikmalaya. Oleh karena itu pimpinan pemerintah kota Tasikmalaya harus dapat mengembangkan dan meningkatkan budaya kerja yang diberikan kepada pegawainya.

Dilihat dari budaya kerja, pemerintah kota Tasikmalaya harus dapat mengembangkan strategi untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai, serta meningkatkan kedisiplinan untuk mendorong kinerja lembaga secara organisatoris.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkhan. 2013. *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan provinsi Kalimantan Timur*. Ejournal Administrative Reporm. <http://www.pdf-search.com>. 11 Oktober 2013

- Arief Ridwan. 2012. *Pengaruh gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada dinas dan badan di lingkungan pemerintah kota Tasikmalaya*. Program studi Magister Manajemen Universitas Siliwangi.
- Darwito. 2008. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Kota Semarang*. <http://www.pdf-search.com>. 1 Oktober 2013.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly 2007. *Organizations*. Business Publications, Inc.
- Hadari Nawawi.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawayan*. Bandung: Fokus Media.
- Helga Margareth. 2012. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi network management PT Indosat Tbk*. Jurnal Universitas Bakrie. <http://www.pdf-search.com>. 11 Oktober 2013
- Hendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Lila Tintami. 2012. *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon PT. Djarum Kudus*. <http://www.pdf-search.com>. 11 Oktober 2013
- Malayu S.P Hasibuan 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refita Aditama
- Rusdan Arif. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT Bank Mega Cabang Semarang)*.<http://www.pdf-search.com>. 1 Oktober 2013.
- Sedarmayanti.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refita Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002 “*Kiat Meningkatkan Produktifivitas Kerja*”. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswanto, B 1999. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi Pertama. Bandung: Sinar Baru.
- Sri Porwani. 2010. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam*. <http://www.pdf-search.com>. 11 Oktober 2013
- Sri Yulia. 2009. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir, terhadap kepuasan kerja pada kantor pariwisata dan kebudayaan kabupaten Tasikmlaya*. Program studi Magister Manajemen Universitas Siliwangi.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Efendi Sofyan. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP.MPAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara Tahun 2002.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Organizational Behavior, Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Tolkah Mansyur. 2009. *Analisis pengaruh budaya kerja organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai ditjen pajak (studi pada kantor pelayanan pajak berbasis administrasi modern kpp pertama semarang timur)*. <http://www.pdf-search.com> 1 Oktober 2013.

- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2003. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo. Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo.2013. *Analisi pengaruh anatara faktor pendidikan,motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan publik pada badan perijinan terpadu kota Pontianak*. Jurnal Universitas Tanjungpura. <http://www.pdf-search.com>. 11 Oktober 2013
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta : PT. Indeks.