

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Muhammad Faisal^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: iyyebrenkk@yahoo.com

Diterima: 30/07/2019

Revisi: 05/08/2019

Diterbitkan: 30/04/20

Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur yang berjumlah 132 orang dan sampel yang di gunakan 99 orang. Teknik analisis *simple random sampling* yang di gunakan adalah *probability sampling*. Data dianalisis menggunakan metode analisis linier sederhana, Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

Hasil: Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur.

Manfaat: Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study is to find out how much influence the Participatory Leadership Style has on Organizational Culture in the Province Library and Archives Office of East Kalimantan Province.

Methodology: This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to all employees at the library and archival offices in East Kalimantan province, totaling 132 people and the sample used by 99 people. The simple random sampling analysis technique used is probability sampling. Data analyzed using simple linear analysis method, data processing of this research using SPSS 22 program.

Result: The results show that partially the Participatory leadership style variable has a positive and significant effect on organizational culture in the library and archiving services in the province of East Kalimantan

Applications: To add, deepen and develop the knowledge of the author as well as an exercise in pouring the results of thoughts and research in accordance with the provisions of the writers of scientific work at Muhammadiyah University of East Kalimantan

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi*

1. PENDAHULUAN

Pada lingkungan masyarakat dan dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Orang yang memiliki kemampuan lebih itu kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itulah disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui suatu proses yang panjang (Rivai, 2014).

Kepemimpinan selama ini menjadi salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti karena kepemimpinan menjadi hal yang sangat diamati sekaligus fenomena yang sangat sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan organisasi. Kepemimpinan berpengaruh terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Peran pemimpin dalam perilaku kelompok sangat dominan, karena pemimpin sangat mengantisipasi terhadap perubahan, peluang yang ada, memotivasi semua pengikut untuk dapat mencapai tingkat yang lebih tinggi serta tingkat produktivitas; memperbaiki kinerja yang kurang bagus dan pemimpin harus bisa memberikan bimbingan menuju ke pencapaian yang telah ditetapkan dalam tujuan suatu organisasi (Dewi dan Herachwati, 2010). Menurut Husein Umar (2011) Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugas. Kepemimpinan berkaitan dengan dua kemampuan yang harus dimiliki pemimpin yaitu kemampuan individu dan kemampuan

teknis. Kemampuan individu berkaitan erat dengan fitrah manusia yang diciptakan untuk menjadi pemimpin sehingga hampir semua manusia mempunyai peluang yang sama untuk menjadi pemimpin, yang membedakan adalah kemampuan teknis. Setiap lembaga membutuhkan pemimpin dengan kemampuan teknis yang khas, dalam ruang lingkup perpustakaan maka kepala perpustakaan dituntut memiliki kemampuan teknis dalam mengelola suatu lembaga informasi serta mampu memahami dan menguraikan tugas dan bagian-bagian yang ada dalam organisasi perpustakaan tersebut.

Seorang pemimpin tidak selalu menjadi kepala atau manajer dan sebaliknya, seorang manajer atau kepala perpustakaan tidak selalu memiliki jiwa kepemimpinan. Apabila seorang kepala perpustakaan yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam memimpin, maka dia akan secara langsung memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dan budaya di dalam sebuah perpustakaan. Menurut Acher (dalam Stueart, 2012) Pemimpin membentuk pikiran individu, ide dan emosi yang mana akan mempengaruhi, motivasi, loyalitas, etika dan kualitas pekerjaan dan akhirnya budaya. Maka dapat dikatakan kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap cara berpikir dan juga dapat membangun sebuah gagasan-gagasan baru sehingga kepemimpinan akan dapat mempengaruhi motivasi, loyalitas, etika dan kualitas pekerjaan dari para pegawai perpustakaan dan pada akhirnya hal tersebut akan dapat membentuk suatu budaya kerja yang handal. Sebagai sebuah organisasi perpustakaan juga memiliki pemimpin yang biasa disebut kepala perpustakaan.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah suatu hal yang melekat pada pemimpin sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah hal-hal yang menunjukkan bagaimana seorang dalam memimpin organisasi. Keberhasilan sebuah perpustakaan sebagai suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam perpustakaan yang bersangkutan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam suatu perpustakaan memainkan peranan dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan keberhasilan kegiatannya.

Menurut Yukl (dalam House 2009) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan sebuah organisasi. Sedangkan setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi mempunyai kewenangan dan berfungsi untuk memandu, mengarahkan, membimbing, membangun komunikasi yang baik, dan mengendalikan para pengikutnya secara baik dan terarah. Salah satu teori melakukan pengawasan secara periodik, tentang gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif yang pengambilan keputusannya meminta bawahan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut dalam organisasi kepemimpinan partisipatif sangat efisien digunakan karena mengikut sertakan bawahan-bawahan dalam pengambilan keputusan atau dengankata lain seperti kepemimpinan yang demokrasi.

Kepemimpinan adalah tugas yang harus diemban oleh seorang pemimpin dalam suatu lembaga, salah satunya adalah lembaga perpustakaan. Pemimpin merupakan faktor utama dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan. Kualitas pemimpin akan menentukan keberhasilan suatu perpustakaan yang dipimpin. Tugas seorang pemimpin tidaklah mudah, untuk meningkatkan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi yang ada pada pegawai agar menghasilkan kinerja yang diharapkan. Setiap individu memiliki saran atau masukan dalam melaksanakan tugas dan penyelesaian masalah. Untuk menghindari kejenuhan seorang pemimpin perlu di pengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan semangat bekerja, yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya sering di artikan sebagai budi dan jaya atau hash budidaya manusia dalam bentuk fisik maupun non fisik. Artinya pembentukan budaya adalah hasil rekayasa manusia dalam kehidupan untuk mencapai tujuan hidupnya. Demikian juga budaya organisasi terbentuk sebagai upaya pemilik organisasi berupa falsafah dasar pemiliknya, sistem nilai dan norma-norma yang diberlakukan. Tujuannya agar organisasi memiliki suatu landasan moral dan identitas yang lain atau berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan hal yang penting, terlebih lagi untuk pegawai yang bekerja di perpustakaan. Kegiatan yang dilakukan di perpustakaan bersifat monoton, maka perlu adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan para pegawai perpustakaan tersebut. Pegawai pada dasarnya memiliki kemampuan cara memimpin masing-masing, kinerja atau *performance* adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara royal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kepemimpinan seringkali didefinisikan sebagai kepala atau direktur dan berbagai jabatan lain yang setara. Ini adalah suatu pemikiran yang tidak sepenuhnya benar. Pemimpin tidak selalu memiliki jabatan secara struktural, tetapi kepala tidak selalu dapat disebut sebagai pemimpin. Kepala perpustakaan yang baik adalah kepala yang dapat memimpin.

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya. Menurut Robbins (dalam Deddy 2018) Budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu sistem manajemen organisasi.

Sedangkan menurut Miller (dalam Deddy 2018) menyebutkan bahwa Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelolah serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Sedangkan menurut Denison (dalam Deddy 2018) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah kekuatan dan potensi yang dimiliki suatu organisasi untuk melakukan koordinasi dan kontrol terhadap perilaku anggota organisasi. Sehingga kuatnya suatu budaya organisasi yang baik, akan berpengaruh makin meningkatnya mutu informasi serta koordinasi.

Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki kaitan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Bila kita memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi, seperti : etos kerja karyawan, *team work*, kesejukan, ketenangan, sikap, keramah tamahan, integritas, dll, yang kesemuanya menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut dan juga menggambarkan budaya yang ada dalam organisasi. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya yang ada dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Dalam hal ini ada konsep berbalik, budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya dan pemimpin-pemimpin diciptakan oleh budaya.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan, maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya. Dari uraian diatas, nampak jelas bahwa antara kepemimpinan dengan budaya organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat sekali. Sehingga dikatakan bahwa melihat kepemimpinan suatu organisasi itu sama dengan melihat budaya

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang banyak memiliki tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perpustakaan dan kearsipan. Sebagai lembaga perpustakaan dan kearsipan pemerintah daerah provinsi, lembaga ini telah mengalami perubahan bentuk nomenklatur dari awal pembentukannya pada tahun 1963 hingga tahun 2019 saat ini, bentuknya menjadi Dinas berdasarkan Pergub Nomor : 67 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata kerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur. Begitu juga dengan kepemimpinan sudah mengalami 9 pergantian kepemimpinan yang tentunya menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai karakteristik dan kebutuhan pada masanya. Pada masa sekarang kepemimpinan dituntut mampu mengkomunikasikan berbagai kepentingan kepada karyawan dan atau sebaliknya hingga tercipta budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu tantangan dewasa ini lembaga perpustakaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi informasi global yang serba digital atau *online*, sejalan dengan kemajuan teknologi informasi tersebut Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur telah mengembangkan *web Acces iKaltim.id* yang dapat didownload di *Google play*, disamping juga tetap mendekatkan pelayanan perpustakaan dari hati ke hati melalui mobil layanan perpustakaan keliling. Melalui penelitian ini penulis ingin mengungkapkan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur dalam mengembangkan budaya organisasi yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi sesuai Visi: Meningkatkan Budaya Membaca dan Tertib Kearsipan di Kalimantan Timur dan Misi: Terwujudnya Budaya Membaca dan Tertib Kearsipan di Kalimantan Timur. Selain itu mewujudkan kegemaran membaca di lingkungan masyarakat sesuai bunyi *Moto* Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur: Cinta Buku Rindu Perpustakaan. Dari latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur.

1.1 Rumusan masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini mengenai bagaimanakah gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi serta apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi pada Dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Provinsi Kalimantan Timur ?

1.2 Tujuan penelitian

Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi yang ada di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Provinsi Kalimantan Timur serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Jl. Ir. H. Juanda No.4, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 24, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda pada Tahun 2018-2019 jumlah keseluruhan pegawai yaitu 132 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik yang kami ambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sample yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk di jadikan sample, teknik ini juga di ambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 oranga.

Penentuan sampel menurut Sugiono, dapat dihitung menggunakan rumus slovin atau penyesuaian dengan tabel krejcie. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (Tingkat Kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).

Populasi yang ada di dalam penelitian ini berjumlah 132 orang dan taraf kesalahan sebesar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{132}{1 + 132 (0,05)^2}$$

$$= 99 \text{ orang}$$

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 : Definisi operasional variabel

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	•Keterlibatan pemimpin dan karyawan secara bersama-sama dalam kegiatan organisasi.	GKP 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden
	•Kesempatan dan peluang yang diberikan pemimpin kepada karyawannya.	GKP 2	sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	•Jalinan hubungan Yang baik dan saling percaya antara pemimpin dan karyawan	GKP 3	

serta dasar dukungan.
(Wahjosumidjo, 2010)

Budaya Organisasi	•Inovasi dan Pengambilan Resiko.	BO 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	•Perhatian Terhadap Rincian.	BO 2	
	•Orientasi Hasil.	BO 3	
	•Orientasi Orang.	BO 4	
	•Orientasi Tim.	BO 5	
	•Keagresifan.	BO 6	
	•Stabilitas.	BO 7	

(Sugiono, 2013)

Sumber : Variabel dan indikator untuk kuisioner, yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 yang telah disajikan dalam mengolah data penelitian dilakukan dengan alat bantu yaitu skala likert yang mengukur hasil jawaban responden penelitian dengan lima tingkatan bobot jawaban yaitu 1-5 dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata setiap jawaban responden guna untuk memudahkan menilai dari rata-rata tersebut, maka dapat menggunakan interval untuk menentukan panjang kelas, digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 : Skala Penilaian

Kategori	Skala
Sangat Rendah	1,00 - 1,79
Rendah	1,80 - 2,59
Cukup	2,60 - 3,39
Tinggi	3,40 - 4,19
Sangat Tinggi	4,20 - 5,00

Sumber:Jogiyanto dalam Fina, 2013

Menurut Suharsimi Arikunto (2016) sebagai salah satu bagian dalam persyaratan tes, reliabilitas memiliki hubungan dengan masalah kepercayaan. Sebuah tes dikatakan reliabel, jika tes tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun diberikan berkali-kali. Dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan keajegan atau ketetapan. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *softwaren* SPSS 24. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliable apa bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Dalam Somantri (2011), dinyatakan bahwa Regresi Linier sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2010), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana: $\hat{y} = a+bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α, β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut $Y = a + bX$.

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat

R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap budaya organisasi.

Riwayat singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perpustakaan dan kearsipan. Sebagai lembaga perpustakaan dan kearsipan pemerintah daerah provinsi, lembaga ini telah mengalami perubahan bentuk nomenklatur dari awal pembentukannya pada tahun 1963 hingga tahun 2019 saat ini.

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini mendeskripsikan kondisi pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 99 responden kemudian dapat dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status perkawinan.

Dalam penelitian ini, uji validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil *loading analysis*, suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat; a). nilai r_{hitung} (*loading analysis*) bernilai positif dan b). $r_{hitung} > r_{korelasi}$, dalam penelitian ini telah ditentukan $r_{korelasi}$ sebesar $> 0,5$. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 : Uji Validitas kepemimpinan partisipatif (X)

Indikator	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Keterlibatan pemimpin dan bawahan dalam urusan instansi	GKP1.1	0,683	Valid
	GKP1.2	0,665	Valid
keleluasaan urusan pelaksanaan pekerjaan	GKP2.1	0,648	Valid
	GKP2.2	0,530	Valid
Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan	GKP3.1	0,734	Valid
	GKP3.2	0,580	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

Dari [Tabel 3](#), dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan Kepemimpinan Partisipatif (X) adalah valid, dimana nilai pada semua item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r_{korelasi} > 0,5$. Untuk mengetahui uji validitas variabel Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y), secara lengkap dapat dilihat pada [Tabel 4](#) . :

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel budaya kerja (Y)

Indikator	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
Inovasi dan pengambilan resiko	Y1.1	0,712	Valid
	Y1.2	0,606	Valid
Perhatian terhadap rincian	Y2.1	0,704	Valid
	Y2.2	0,604	Valid
Orientasi hasil	Y3.1	0,526	Valid
	Y3.2	0,584	Valid
Orientasi orang	Y4.1	0,614	Valid
	Y4.2	0,712	Valid
Orientasi tim	Y5.1	0,530	Valid
	Y5.2	0,503	Valid
Keorgesifan	Y6.1	0,712	Valid
	Y6.2	0,614	Valid

Stabilitas	Y7.1	0,526	Valid
	Y7.2	0,596	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

Dari **Tabel 4**, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan Budaya Organisasi (Y) adalah valid, dimana nilai pada semua item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r_{\text{korelasi}} > 0,5$.

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **Tabel 4** diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan valid karena melebihi syarat yaitu $r_{\text{hitung}} \geq 0,5$ setelah menguji validitas instrumen maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian yang juga berdasarkan hasil dari loading analysis SPSS 24. Pada uji reabilitas ini dapat dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* sebesar $\geq 0,6$ berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2016), hasil reabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kepemimpinan Partisipatif (X)	0,755	Reliabel
Budaya organisasi (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji pada **Tabel 5**, dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Pada tahap ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 24 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada **Table 6** sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Provinsi Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kepemimpinan partisipatif	1,679	13,017	0,000
Konstanta	14,714		
F Hitung	169,450		
R ²	0,636		
Adjusted R ²	0,632		
R	0,797		

Variabel terikat Budaya Organisasi (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah (2019)

Dari hasil yang didapatkan pada **Tabel 6** diatas maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,017 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 97 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,660. Maka $13,017 > 1,660$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan H_0 ditolak, dengan kata lain gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diperoleh rumus persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,714 + 1,679X$ dan didapatkan nilai beta 0,797, dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,636. Artinya gaya kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi budaya organisasi sebesar 63,6%, sedangkan sisanya sekitar 36,4% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang di peroleh, maka dapat di ambil kesimpulan dari hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif dengan 3 (tiga) indikator yaitu kriteria tinggi. Kondisi ini

menunjukkan bahwa Kepala Bidang di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki gaya kepemimpinan partisipatif yang tinggi diterapkan terhadap dinas PERPUSDA KALTIM.

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel budaya organisasi dengan 7 (tujuh) indikator yaitu kriteria tinggi. Budaya yang selalu taat pada aturan dan birokrasi, sehingga semua pelaksanaan kerja selalu memiliki standarisasi sesuai aturan yang telah dibuat dan kondisi ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang telah terbentuk di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki budaya atau etos yang tinggi untuk kepentingan kemajuan dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan peneliti dengan bantuan program komputer melalui SPSS 24 dengan hasil OUTPUT data tersebut dinyatakan berpengaruh positif dan menunjukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kalimantan Timur.

REFERENSI

- Anwar, Moch. Idochi. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Denison, Daniel. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Edisi Kedua (Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Irra Chrysyanti dan Herachwati, Nuri. 2010. Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Pembelajaran organisasi Pada PT. Bangun Setya Wacana Surabaya. *Jurnal: Manajemen Tori dan Terapan*. Tahun 3, No.3.
- Fairholm, Matthew. R., dan Fairholm. Gilbert. W. 2009. *Understanding Leadership Perspectives: Theoretical and Practical Approaches*. ISBN: 978-0-387-84901-0. New York: Springer.
- Gary, Yulk. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Gitosudarmo, dan Sudito. 2010. *Manajemen Publik*. Yogyakarta: Sinar Ilmu.
- Hersey. 2013. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delapratasa.
- Komar, Oong. 2006. *Filsafat Pendidikan Nonformal*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 12. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Miftah, Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Ed. 1. Jakarta: Rajawali Press
- Miller. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Edisi Kedua (Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Moeljono. 2013. *Manajemenn dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, dan Ecep. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet.VI. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. 2017.