

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Diplomatis Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Aditya Rosadi<sup>1\*</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia  
Kontak Email: [adtyrsdi@gmail.com](mailto:adtyrsdi@gmail.com)

Diterima : 23/07/19

Direvisi : 28/08/19

Diterbitkan : 31/08/20

## Abstrak

**Tujuan Studi:** penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur.

**Metodologi:** Data dianalisis menggunakan metode analisis linier sederhana, Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 22.

**Hasil:** Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,937$  dengan tingkat signifikansi  $0,09$ , dengan menggunakan tingkat keyakinan  $95\%$  ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan  $97$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,661$ , maka  $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ . Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan tidak mendapat dukungan / tidak dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain kepemimpinan diplomatis berpengaruh negatif tidak signifikan dengan Budaya Organisasi.

**Manfaat:** Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan diplomatis terhadap budaya organisasi

## Abstract

**Purpose of the Study:** This study was conducted to determine the effect of leadership style on organizational culture in the library and archives office in the East Kalimantan province.

**Methodology:** Data is analyzed using a simple linear analysis method, the data processing of this research uses the SPSS 22 program.

**Results:** Based on the results of the analysis obtained  $t$  count of  $-0.937$  with a significance level of  $0.09$ , using a  $95\%$  confidence level ( $\alpha = 0.05$ ) and  $97$  degrees of freedom obtained  $t$  table value of  $1.661$ , then  $t$  count  $< t$ table ( $\alpha = 0, 05$ ). So the results of the analysis were declared insignificant. This means that the proposed hypothesis is not supported / unacceptable and consistent. In other words diplomatic leadership negatively influences not significantly with Organizational Culture.

**Applications:** In addition to knowledge and insight for researchers in human resource management science, especially regarding the influence of diplomatic leadership on organizational culture

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Budaya Organisasi*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. karena, harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara *efektif* dan *efisien*. Dengan kata lain. Bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang di berikan oleh para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Tidak bisa di pungkiri, setiap Lembaga, institusi, kelompok bahkan rumah tangga sekalipun selalu membutuhkan pemimpin. Pemimpin bisa di ibaratkan sebuah *locomotive* di dalam rangkaian kereta. Makmur nya suatu kelompok bisa di kaitkan dengan gaya kepemimpinan tiap pemimpin. Kepemimpinan dalam organisasi banyak jenis nya. Kepemimpinan dalam organisasi adalah salah satu metode yang harus di miliki oleh setiap pemimpin. Di dalam organisasi melibatkan lebih dari satu individu, maka dari itu diperlukannya seorang pemimpin untuk mengarahkan para anggotanya untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang diharapkan, Seorang pemimpin yang dinilai berhasil adalah pemimpin yang tanggap akan keadaan, situasi, hingga adanya perubahan terhadap organisasi yang dipimpinya sehingga dapat memaksimalkan segala sumberdaya yang terdapat di dalamnya dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Menurut Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam

mencapai tujuan. Sedangkan menurut [Thoha \(2010\)](#) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan Diplomatis merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Antara kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan 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 semuanya 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. 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.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memberikan arahan kepada anggotanya yang akan berpengaruh terhadap kinerja anggotanya. Didalam organisasi besar seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan yang berada di Jl. Juanda no.4, Air Hitam, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur (0541)75243, diperlukan pemimpin yang dapat memberikan hasil yang terbaik, pemimpin didalam organisasi besar seperti ini harus memiliki kemampuan yang sangat luar biasa untuk menjalankan tugas yang sangat besar ini, oleh sebab itu pengaruh kepemimpinan sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang maksimal. Cikal bakal Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur yang ada saat ini diawali dengan dibentuknya Perpustakaan Negara Samarinda berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Dasar dan Kebudayaan RI Nomor : 116/1963 tanggal 19 Desember 1963. Selanjutnya melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 079/0/1975 dibentuk Pusat Pembinaan Perpustakaan. Bersamaan dengan dibentuknya Pusat Pembinaan Perpustakaan tersebut. Perpustakaan negara yang ada di ibukota propinsi di seluruh Indonesia diubah menjadi Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Tanggal 1 September 1980 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 0222/0/1980 Pusat Pembinaan Perpustakaan ditetapkan sebagai lembaga induk dari 27 Perpustakaan Wilayah Depdikbud di masing-masing propinsi. Dalam rangka penerapan dan pengembangan sistem nasional perpustakaan secara menyeluruh dan terpadu, maka pada tanggal 17 Mei 1980 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 0164/1980 dibentuk Perpustakaan Nasional Depdikbud.

Dalam perkembangan selanjutnya, terbit Keputusan Presiden RI Nomor : 50 Tahun 1997 tentang Perpustakaan Nasional. Dengan terbitnya Keppres RI Nomor : 50 tahun 1997 tersebut, Perpustakaan Daerah yang ada di seluruh Indonesia kembali mengalami pergantian nama menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi. Sejalan dengan ketentuan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor : 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka Perpustakaan Nasional Provinsi Kalimantan Timur kembali mengalami perubahan nama sekaligus perubahan status. Melalui Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor : 02 Tahun 2001 tentang Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan timur. Berangkat dari latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan Diplomatis terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 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. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti Sumber Data.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ([Sugiono, 2013](#)). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda sebanyak 132 orang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada bagian bidang-bidang yang ada pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur kecuali pemimpin. 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. 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 Tabel 1 berikut:

Tabel 1 :Definisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Indikator	kode	Skala
1	Kepemimpinan diplomatis (X)	1. Efektivitas	GKDI 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat tidak setuju sampai sangat setuju
		2. Pencapaian tujuan	GKDI 2	
		3. Tanggung jawab	GKDI 3	
		4. (Ivancevik,2008)		
2	Budaya organisasi (Y)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	BO 1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden tidak setuju sampai sangat tidak setuju
		2. Perhatian terhadap rincian	BO 2	
		3. Orientasi hasil	BO 3	
		4. Orientasi orang		
		5. Orientasi tim		
		6. Keagresifan	BO 5	
		7. Stabilitas (Sugiono,2010)	BO 6 BO 7	

Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Kepemimpinan diplomatis terhadap budaya organisasipada karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka ditampilkan hasil kuesioner Kepemimpinan diplomatis dari tanggapan 99 responden. Dalam penelitian ini untuk mencari rata-rata dari 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 :Analisis Rentang Skala

No	Kategori	Skor
1	Sangat Rendah	1,00-1,79
2	Rendah	1,80-2,59
3	Cukup	2,60-3,39
4	Tinggi	3,40-4,19
5	Sangat Tinggi	4,20-5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel kepemimpinan diplomatis terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Persamaan regresi linier sederhana ini harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien dimana pengambilan keputusan dilakukan melalui uji F dan uji T.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ . Dengan menggunakan metode linier berganda ini, maka akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi total ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati nol (0), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena independen penelitian ini lebih dari dua, maka koefisien determinasi dari yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

#### Uji F (Serempak)

Untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat dengan pengujian secara serentak dengan langkah pengujian sebagai berikut :

Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ), yaitu 0, 05 dengan *degree of freedom* DF  $-(K-1)$  untuk menentukan nilai F tabel yang merupakan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

Menghitung nilai F dengan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \text{ atau } \frac{ess-(K-1)}{RSS1/(n-k)} \quad (1)$$

Dimana:

$R^2$  = Explained Sum – Squares (EES)

$(1-R^2)$  = Residual Sum – Squares (RSS)

N = Jumlah Observasi

K = Jumlah Variabel

dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = 0$  berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 \neq 0$  berarti ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variable terikat.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas yang berada didalamnya secara bersama tidak mempengaruhi variabel terikat dimana  $H_0$  diterima.

Uji t (Uji Parsial) Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (*Independen*) secara parsial terhadap variabel terikat dengan pengujian secara individual. Signifikansi pengaruh tersebut dapat di estimasikan dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ .

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (*Independen*) secara individual

mempengaruhi variabel *independen*, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel *independen* secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini di lakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilih sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk di gunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan peneitian dari 99 responden yakni para karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 2.% mempunyai tingkat pendidikan SD, sebanyak 1 responden atau 1.% adalah SLTP, sebanyak 29 responden atau 30% adalah SLTA, sebanyak 10 responden atau 10% adalah D3, sebanyak 42 responden atau 42% adalah S1, serta 15 responden atau 15% adalah S2. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S1. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

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 Tabel 3 berikut:

Tabel 3 :Uji Validitas Kepemimpinan Diplomatis (X)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
1	efektifitas	GKDI1.2	0,637	Valid
2	Tanggung jawab	GKDI2.1	0,717	Valid
		GKDI2.2	0,687	Valid
3	Pencapaian tumuan	GKDI3.1	0,722	Valid
		GKDI3.2	0,754	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2019)

Dari TSabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Kepemimpinan diplomatis(X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5. Untuk mengetahui uji validitas variabel kepemimpinan diplomatis pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Y), secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Y)

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Loading Analysis	Keterangan
----	-----------	---------------------	---------------------	------------

1	Inovasi dan pengambilan resiko (Y1)	Y1.1	0,712	Valid
		Y1.2	0,606	Valid
2	Perhatian terhadap rincian(Y2)	Y2.1	0,704	Valid
		Y2.2	0,604	Valid
3	Orientasi hasil (Y3)	Y3.1	0,526	Valid
		Y3.2	0,584	Valid
4	Orientasi orang	Y4.1	0,614	Valid
		Y4.2	0,712	Valid
5	Orientasi tim	Y5.1	0,530	Valid
		Y5.2	0,503	Valid
6	keagresifan	Y6.1	0,712	Valid
		Y6.2	0,614	Valid
7	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-item pernyataan Trunover Intention (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0,5.

Tabel 5 :Hasil Analisis kepemimpinan diplomatis  
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Kepemimpinan diplomatis	- 0,195	- 0.937	0,351
Konstanta	56,638		
F Hitung	878		
R <sup>2</sup>	0,009		
Adjusted R <sup>2</sup>	-0.001		
R	0,095		

Variabel terikat Budaya oeganisasi (Y)

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2019)

Dari Table 5 terlihat nilai signifikan adalah 0.345 makalebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Haditolak dan Ho di terima atau kepemimpinan otoriter (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan (X) terhadap budaya organisasi (Y). angka koefisien regresi nilainya sebesar - 0.095 angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tingkat kepemimpinan Diplomatis (X) maka budaya organisasi (Y) akan meningkat sebesar - 0.095.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan tidak mempunyai pengaruh antara variabel kepemimpinan Diplomatis terhadap variabel budaya organisasi.Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0,009. Dengan demikian berarti bahwa budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan dipengaruhi budaya organisasi sebesar 2% sedangkan sisanya sekitar 98% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kepemimpinan diplomatis dengan tiga indikator yaitu 3,01 berada pada kategori skor 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat cukup tinggi terhadap dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi kalimantan timur memiliki tingkat kepemimpinan diplomatis yang cukup terhadap dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi kalimantan timur. Kepemimpinan diplomatis merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel budaya organisasi dengan tujuh indikator yaitu 3,82 berada pada rentang kategori skor 3,43 - 4,23 atau berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur terpengaruh oleh gaya kepemimpinan Diplomatis yang diterapkan oleh pimpinan terhadap budaya organisasi.Hal ini berarti jika penerapan budaya organisasi dilakukan dengan cukup baik maka akanmenimbulkan kesatuan organisasi, komunikasi, dan koordinasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta dalam pencapaian visi dan misi.

Variabel kepemimpinan diplomatis diukur berdasarkan tiga indikator efektifitas, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan. Sedangkan variabel budaya organisasidiukur berdasarkan ttujuh indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh ataukah tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan diplomatis terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat pengaruh negatif antara kepemimpinan diplomatis terhadap budaya organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan untuk variabel gaya kepemimpinan Diplomatis dengan tiga indikator yaitu berada pada kriteria cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki gaya kepemimpinan Diplomatis yang cukup dalam pemberian instruksi, kebebasan berinisiatif dan hubungan pimpinan dan bawahan terhadap pegawai yang ada di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur. Selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan untuk variabel budaya organisasi dengan tujuh indikator yaitu berada pada kriteria tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang telah terbentuk di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur memiliki budaya yang tinggi untuk kepentingan kemajuan dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Provinsi Kalimantan Timur. Gaya Kepemimpinan Diplomatis tidak berpengaruh pada budaya organisasi pada dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi Kalimantan timur. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat dibentuk dengan gaya kepemimpinan Diplomatis, dengan kata lain kepemimpinan Diplomatis berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan budaya organisasi.

#### REFERENSI

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja* Bandung: Rosdakarya.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Abdul Wahid Rosyidi, 2008. *Budaya organisasi*. Surabaya: Airlangga.
- Cahyono, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: ISBN
- Dede sumarni, 2011. *Budaya organisasi dan kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi.
- Ernawan, E. R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Greenberg dan Baron, 2000. *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron, 2000. *Budaya organisasi*. Malang: Alfabeta
- George R, Terry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Amerika: Ball State university
- Hani Handoko, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: alfabet
- Jill Crawley, 2013. *Kepemimpinan Diplomatis dan Budaya Organsasi*. Canada: University Archives
- Jusuf, 2007. *Pengantar buku manajemen*. Buku panduan mahasiswa, jakarka: Perehellindo
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Jakart : Pertama Salemba Empat.
- Mas'ud, 2004. *dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *budaya Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagan. 2002. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Sudibyo. 2016 *kepemimpinan diplomatis dan budaya organisasi*. Yogyakarta: Badan Peneliti Universitas Sanata Dharma.