

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI  
MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING DI UPT PENGELOLAANPENDAPATAN  
PEKANBARU KOTA**

**Jefrianto<sup>1)</sup>, Raden Lestari Ganarsih<sup>2)</sup>, Dewita Suryatiningsih<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Riau

E-mail : [jefriantorusna@gmail.com](mailto:jefriantorusna@gmail.com)

*The Effect Of Leadership On Employee Performance Through Organizational  
Culture As Intervening Variables In PekanbaruCity*

**ABSTRACT**

*This Research aims to determined the effect of leadership on performance through organizational culture as an intervening variable at the Pekanbaru City Revenue Management Unit, Regional Revenue Agency of Riau Province, Which is located on Jl.Gajah Mada, Pekanbaru, Riau. The population in this study included all employees at the Pekanbaru City Revenue Management Unit Regional Revenue Agency of Riau Province, totaling 36 Participants.Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using SmartPLS 3.0 analysis.The sampling technique chosen was the census method (36 people at the Pekanbaru City Revenue Management Unit, Regional Revenue Agency of Riau Province).The results showed that: 1) There was a significant leadership influence on the performance of the employees of UPT Pekanbaru City Revenue Management Regional Revenue Agency of Riau Province, 2) There was a significant influence of leadership on organizational culture in UPT Pekanbaru City Revenue Management Unit Regional Revenue Agency of Riau Province, 3) There was a significant influence of organizational culture on the employee performance of UPT Pekanbaru City Revenue Management Regional Revenue Agency of Riau Province, 4) There was a significant influence of leadership on employee performance through organizational culture as an intervening variable in UPT Pekanbaru City Revenue Management Regional Revenue.*

*Keywords: Employee Performance, Leadership and Organizational Culture*

**PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumberdaya manusia dengan

memperbaiki kinerja.Kinerja memang selalu menjadi sebuah tolak ukur tentang keberhasilan suatu jabatan dan individu yang bekerja,dapat diindikasikan dengan pencapain tujuan.Maka kinerja adalah sasaran yang paling utama dalam menentukan pencapaian

tujuan organisasi.

Disamping itu berhasil tidaknya para pekerja atau pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kinerja yang dimiliki dengan bidang pekerjaan yang disebut dengan istilah *the right man in the right job*. Masalah yang sering terjadi dalam sebuah organisasi adalah tidak tercapainya kinerja sumberdaya manusia secara maksimal dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dalam Wibowo 2016:7). Kinerja dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kepemimpinan, menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:256) kepemimpinan yang mendukung (*Support Leadership*) akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi ketika mengerjakan pekerjaan yang terstruktur.

Peran pemimpin informal bisa saja sama pentingnya dengan formal dalam mencapai keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi, sehingga pemimpin harus dapat menjadi pemotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Seorang pemimpin harus mampu tegas dan yang paling terpenting pemimpin

mampu menjadikan bawahan agar selalu merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan membangkitkan semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Menurut Siagian (2009:187) yang mengatakan bahwa budaya adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana ini dapat dipahami bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi. Dalam organisasi budaya organisasi dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lain. Wibowo (2016:286) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia.

Penelitian ini menjadikan kinerja variabel dependen dan budaya organisasi sebagai variabel intervening yang dipengaruhi oleh kepemimpinan pada pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota. Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota adalah instansi yang dibentuk oleh Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau berdasarkan peraturan Gubernur Riau No.79 tahun 2017 tentang pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) adapun tujuannya adalah untuk memperluas jangkauan dan meningkatkan

pelayanan kepada masyarakat wajib pajak di daerah Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau. Adapun Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 200 Pekanbaru dan bertugas melayani masyarakat wajib pajak wilayah kecamatan Pekanbaru Kota Sail, Sukajadi, Senapelandan kecamatan Limapuluh. Fenomena yang terjadi di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota adalah masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki hubungan emosional yang baik dan belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) dan budaya tanggung jawab seperti yang diharapkan organisasi, hal ini yang perlu diperbaiki UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota agar dapat meningkatkan kinerja.

Tujuan instansi pemerintah dapat tercapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam hal ini adalah pegawai. Sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparat Sipil Negara menjelaskan Tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi bagi pegawai negara sipil pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi pemerintahan dan diangkat pejabat kepegawaian, serta dipengaruhi tugas suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan. Penilaian kinerja ASN terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian dilihat dari kuantitas, kualitas, waktu dan

biaya. Banyak hal peraturan yang dibuat oleh pemerintahan demi memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota terdiri dari dua indikator yaitu 60% Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan unsur penilaian kuantitas, kualitas, waktu, biaya, dan 40% perilaku kerja dengan unsur penilaian orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi kerja yang dapat diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan yang ditunjukkan buktinya kepada instansi. Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan sebuah organisasi. Kesuksesan pegawai yang bekerja juga dapat dilihat dari capaian

kerja. Maka kinerja adalah suatu sasaran yang paling utama yang menjadikan kesuksesan organisasi. Ardianto (2010:223) berpendapat bahwa kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dalam Wibowo 2016:7). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kinerja dan perilaku kerja (UU No.46 Tahun 2011).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan muncul bersama-sama sejak adanya atau timbulnya perdapan manusia yaitu ketika nenek moyang manusia hidup bersama dan terjadi kerjasama antar manusia dan banyak pengertian mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Robbins (2017:249) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan, dengan kata lain seorang pemimpin harus memadukan kebutuhan dari bawahnya organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Kepemimpinan adalah serangkaian pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpin adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu Menurut Busro (2018:215).

Asrofi dalam Hakim dan Hadipapo(2015) kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut bertindak laku sebagaimana yang dikehendaki pemimpin tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya organisasi. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, dan bisnis maupun bangsa. Budaya menggabungkan anggota kelompok menjadi satu kesatuan sudut pandang, menciptakan kesatuan perilaku atau tindakan. Seiring waktu, budaya harus terbentuk di dalam organisasi, dan manfaatnya juga dapat dirasakan ketika berkontribusi pada seluruh organisasi.

Menurut Luthans dalam Moeheriono(2014:336) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:355) juga mendefinisikan budaya organisasi yang mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Siagian (2009:187) mengatakan bahwa budaya adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana ini dapat dipahami bahwa dalam lingkungan suatu organisasi

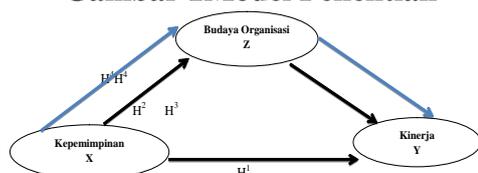
mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2013:75) mendefinisikan Budaya organisasi adalah semacam keyakinan, sikap, dan nilai yang dianut secara universal, yang muncul dalam organisasi dan diungkapkan secara sederhana. Budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan diungkapkan. Membentuk cara orang lain berperilaku dan melakukan sesuatu.

Menurut Nurmansyah (2016:154) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi yang dipelajari dan dilaksanakan serta dikembangkan secara terus menerus dan berfungsi sebagai sistem perekat serta dapat dijadikan sebagai pedoman berperilaku dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

## Kerangka Penelitian

**Gambar 1 Model Penelitian**



Sumber: Stagian dalam Ameliawati 2015

Keterangan:

- Pengaruh Langsung
- Pengaruh Tidak Langsung

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota Jl.Gajah Mada

No.200 Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

Anwar (2017:87) populasi adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sensus. Sugiyono (2015) menyatakan sampel merupakan jumlah dan karakteristik mempresentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau sensus yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang.

### Teknis Analisis Data Metode Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling- Partial Least Square* (SEM-PLS), merupakan metode analisis multivariate yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak

dapat diukur secara langsung (variabel laten). Variabel laten merupakan variabel yang tidak teramati (*unobserved*) atau tidak bisa diukur (*unmeasured*) secara langsung, melainkan harus diukur melalui beberapa indikator. Terdapat dua variabel laten dalam SEM yaitu (1) endogen, adalah variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain didalam model dan (2) eksogen, yaitu variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain diluar model. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. SEM-PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reaktif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi.

Keunggulan-keunggulan dari PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) adalah:

1. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate.
2. Dapat digunakan sampel kecil. Minimal sampel > 30 dapat digunakan.
3. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.
4. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

5. PLS mampu mengestimasi model yang besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator.

### **Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi model dalam PLS meliputi dua tahap, yaitu evaluasi *Outer Model* atau model pengukuran dan evaluasi terhadap *inner model* atau model struktural. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya.

### ***Convergent Validity***

Validitas konvergensi adalah sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep menunjukkan korelasi positif dengan hasil pengukuran konsep lain yang secara teoritis harus berkorelasi positif. Saat mengevaluasi validitas konvergen dari uji reliabilitas tunggal, dapat dilihat dari nilai faktor beban yang dibakukan. Nilai faktor beban yang lebih tinggi dari 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dapat dikatakan sebagai indikator efektif konstruksi. Namun, untuk nilai faktor beban standar, lebih tinggi dari 0,5 dapat diterima, dan nilai lebih rendah dari 0,5 dikeluarkan dari model.

### ***Discriminant Validity***

*Discriminant validity* merupakan tingkatan sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis memang harus berbeda. *Discriminant validity* dari model

reflektif dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian membandingkan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila indikator dengan konstruk lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, maka hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *Discriminant Validity* lainnya adalah akar AVE harus lebih tinggi dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar kontrak.

#### ***Composite Validity***

Penilaian berdasarkan composite reliability ini dilakukan menggunakan melihat hasil berdasarkan view latent variabel coefficient. Dari hasil ini, maka kriteria dipandang berdasarkan ke 2 hal yaitu composite reliability & cronbach's alpha. Keduanya wajib bernilai diatas 0,70 menjadi kondisi reliabilitas. Jika suatu konstruk sudah memenuhi 2 kriteria tadi maka bisa dikatakan bahwa konstruk reliabel. Pendapat lain yg dinyatakan Chin pada Ghozali (2006) menyatakan bahwa cronbach's alpha pada PLS dikatakan baik apabila  $\geq 0.5$  & dikatakan relatif apabila  $\geq 0.3$ . Jika suatu konstruk sudah memenuhi 2 kriteria tadi maka bisa dikatakan bahwa konstruk reliabel atau

mempunyai konsistensi pada instrumen penelitian.

#### **Evaluasi Model Struktur (*Inner Model*)**

Langkah selanjutnya selesainya melakukan penilaian contoh pengukuran contoh (outer contoh), menggunakan kriteria convergen validity, discriminant validity dan composite reliability & hasilnya sudah memenuhi kondisi merupakan menggunakan melakukan evaluasi structural (inner contoh). Inner contoh memilih spesifikasi interaksi antara konstruk laten menggunakan konstruk laten lainnya. Evaluasi ini mencakup uji kecocokan contoh (contoh fit). Path coefficient, & R<sup>2</sup>. Uji kecocokan contoh dilakukan sebelum menguji & menganalisis path coefficient & R<sup>2</sup>. Uji contoh fit ini dipakai buat mengetahui suatu contoh mempunyai kecocokan menggunakan data. Pada uji kecocokan contoh masih ada tiga indeks pengujian, yaitu Average Path Coefficient (APC), Average R-Square (ARS) & Average Varians Factor (AVIF). Nilai p buat APC & ARS harus  $< 0.05$  & AVIF lebih mini menurut 5. Selanjutnya hasil path coefficient & R<sup>2</sup> bisa ditinjau dalam direct effect, output menurut pengolahan data. Path coefficient dipakai buat mengetahui seberapa akbar nilai koefisien jalur. R<sup>2</sup> bisa ditinjau pada effect size dipakai buat mengetahui seberapa akbar imbas variabel independen menghipnotis variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

**Tabel 1 Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepemimpinan X	X	0.749
	X	0.857
	X	0.789
	X	0.797
	X	0.779
	X	0.555
Budaya Organisasi Z	Z	0.515
	Z	0.673
	Z	0.774
	Z	0.794
	Z	0.516
	Z	0.606
Kinerja Y	Y	0.837
	Y	0.696
	Y	0.659
	Y	0.863
	Y	0.739
	Y	0.570

Sumber: Data Olah, 2020

### Discriminant Validity

**Tabel 2 Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Budaya Organisasi (Z)	0.505
Kepemimpinan (X)	0.561
Kinerja (Y)	0.539

Sumber: Data Olah, 2020

### Composite Reliability

**Tabel 3 Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi (Z)	0.840
Kepemimpinan (X)	0.898
Kinerja (Y)	0.873

Sumber: Data Olah, 2020

### Cronbach Alpha

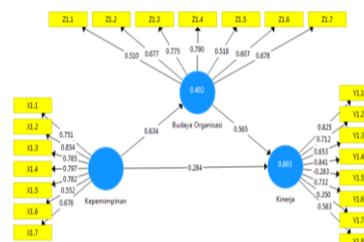
**Tabel 4 Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (Z)	0.781
Kepemimpinan (X)	0.870
Kinerja (Y)	0.826

Sumber: Data Olah, 2020

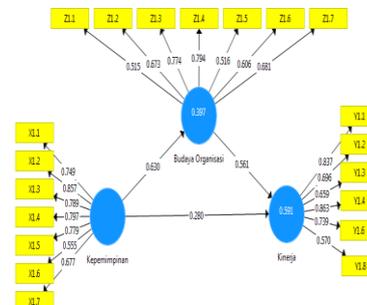
Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:

**Gambar 2 Outer Model 1**



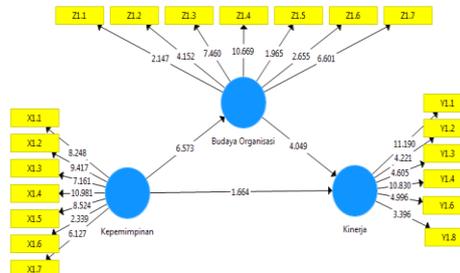
Sumber: Data Olah, 2020

**Gambar 3 Outer Model 2**  
Gambar setelah Y5 dan Y7 dikeluarkan dari model pengukuran karena indikator tersebut tidak memenuhi prasyarat dalam pengujian SmartPLS3.0



Sumber: Data Olah, 2020

**Gambar 4 Inner Model**



Sumber: Data Olah, 2020

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, pada bab ini akan disimpulkan hasil penelitian dalam beberapa poin di bawah ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota, semakin berkualitas pemimpin maka akan semakin baik kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi di UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota .
4. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening di UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru kota .

### Saran

Hal-hal yang disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai, UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru kota diharapkan lebih memperhatikan kepemimpinan dan budaya organisasi, agar semakin lebih baik lagi. Pegawai UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota diharapkan mampu meningkatkan kerjasama dengan menciptakan komunikasi

antar sesama, saling menghormati dan dan berkomitmen untuk bekerjasama dalam organisasi. Selain itu pegawai mampu mempertahankan kinerja yang sudah baik seperti kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinan di UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota diharapkan pemimpin mampu menjadi pendorong bagi bawahan-bawahannya dengan memberikan kesan yang baik dalam bekerja seperti meluangkan waktu untuk berkomunikasi kepada bawahan dan siap mendengarkan keluhan dari bawahan, hal ini akan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan, selain itu pimpinan mampu mempertahankan kualitas kepemimpinan yang sudah baik seperti kemampuan bersikap tegas dalam mengambil keputusan serta kemampuan menginspirasi para bawahan di UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota.
3. Untuk menciptakan budaya yang kuat di UPT Pengelolaan Pendapatan Pekanbaru Kota, pimpinan diharapkan mampu menjadi sektor utama dalam memainkan perannya sebagai pemimpin seperti kemampuan pimpinan meningkatkan budaya tanggung jawab pegawai dengan membuat konsekuensi yang jelas kepada bawahan terkait dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu dan menetapkan konsekuensi ganjaran bagi pegawai yang

masih terlambat dalam pengumpulan laporan. Selain itu pegawai juga harus mampu meningkatkan budaya organisasi yang sudah kuat seperti kemampuan pegawai terbuka dalam menerima masukan untuk kualitas yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah.,W& Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square Alternatif SEM*.Yogyakarta:Andi
- Ardianto.2010.*Komunikasi Masa Suatu Pengantar*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Busro.2018. *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*, Jakarta: kencana
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kalima. Bandung: PT. Rekaja Rosdakarya
- Moeheriono.2014.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Nurmansyah.2016.*Perilaku Organisasi Mengelola Orang dan Organisasi Konsep, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Pekanbaru: UNILAK PRESS
- Robbins, Stephen P dan Timothy, A.2015.*Perilaku Organisasi Edisi 16*.Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti.2010.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Cetakan Kedua.Penerbit:Mandar Maju.Bandung.
- Siagian Sondang P.2009.Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja.Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*.Bandung :Alfabeta
- UU Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Nilai Dasar Aparatur Negeri Sipil*.
- Wibowo.2016, *Manajemen Kinerja, Jilid 10, edisi kelima*, Raja Grafindo Persada Depok.