BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Gambaran umum Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur membahas, antara lain, (1) sejarah singkat; (2) budaya organisasi; (3) kepemimpinan; dan (4) kinerja.

1. Sejarah Singkat

Pada mulanya terdapat dua Dinas yang mempunyai tugas yang sama, yaitu Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur dan Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur merupakan Dinas Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur sebelumnya merupakan lembaga pusat di daerah atau sebagai lembaga perpanjangan tangan pusat yang keberadaannya di Provinsi Jawa Timur dengan nomenklatur Kantor Wilayah XIII Departemen Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Sejak otonomi daerah pada tahun 1999 dengan keluarnya Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, maka terdapat sebagian urusan yang diserahkan ke Provinsi ataupun Kabupaten / Kota, salah satunya adalah sektor Perhubungan.

Pada tahun 2007 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tentang Organisasi Perangkat Daerah maka terjadi perampinagn organisasi perangkat daerah di Indonesia. Hal ini terjadi pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur, salah satunya adalah penggabungan antara Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dan Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur menjadi

Dinas Perhubungan dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2008 dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 82 Tahun 2008 maka terbentuk Dinas Perhubungan Dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur. Dinas ini secara resmi menjalankan tugas dan fungsinya sejak 2 Januari 2009.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur menjelaskan, antara lain : (a) falsafah kerja; (b) disiplin kerja; (c) visi dan misi; (d) pendidikan dan latihan (diklat); dan (e) penghargan dan sanksi.

a. Falsafah Kerja

Untuk membangkitkan tekad, semangat pengabdian serta sikap batin yang mendasar yang harus dimiliki insan perhubungan dalam menjalankan tugas, Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur memiliki falsafah kerja, yaitu Lima Citra Manusia Perhubungan, (1) Taqwa kepada Tujan Yang Maha Esa; (2) Tanggap terhadap kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman; (3) Tangguh menghadapi tantangan; (4) Trampil dan berperilaku gesit ramah, sopan serta lugas; (5) Tanggung jawab terhadap keselamatan dan keamanan jasa perhubungan.

Lima Citra Manusia Perhubungan diucapkan seluruh pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur pada apel pagi setiap hari Senin sebagai motivasi kerja pegawai.

b. Disiplin Kerja

Ketentuan hari dan jam **k**erja dilingkungan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa

Timur, yaitu : (1) hari senin sampai dengan hari kamis pukul 07.00 – 15.30 WIB; (2) hari jumat pukul 06.30 – 14.30 WIB. Dalam pelaksanaan hari dan jam kerja seluruh pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur wajib mengikuti apel pagi pada hari Senin sampai Kamis pukul 07.00 WIB dan hari Jumat pukul 06.30 WIB dilanjutkan senam pagi/olah raga.

Setiap pegawai yang mengikuti apel pagi wajib mengisi daftar hadir apel pagi setiap hari. Ketentuan pegawai yang tidak mengikuti apel pagi atau tidak masuk kantor dengan alasan, (1) sakit dengan surat keterangan dokter; (2) ijin secara lisan atau tertulis; (3) dinas luar dengan surat tugas; (4) cuti dengan surat ijin cuti; (5) tugas belajar dengan surat tugas belajar.

c. Visi dan Misi

1) Visi:

Mewujudkan pelayanan transportasi yang berkualitas untuk mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah.

2) Misi:

a) Meningkatkan pemerataan pelayanan, dengan prioritas pada wilayah kepulauan dan masyarakat berpenghasilan rendah,
b) Meningkatkan pelayanan yang murah, mudah, aman, nyaman, dan cepat,
c) Meningkatkan peranan bidang transportasi dalam percepatan dan pemerataan proses pembangunan daerah,
d) Mendorong partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam meningkatkan pelayanan perhubungan.

d. Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Pelaksanaan pendidikan dan latihan untuk mewujudkan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Jenis pendidikan dan latihan yang dilaksanakan, antara lain : diklat prajabatan, diklat dalam jabatan, diklat fungsional, diklat teknis, di uraikan sebagai berikut :

1) Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan calon pegawai negeri sipil (CPNS) untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS) sesuai golongannya. Diklat prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan, untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.
2) Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pengembangan sebaik-baiknya. Jenis diklat dalam jabatan, antara lain : diklatpim tingkat IV untuk jabatan struktural elelon IV; dikltapim III untuk jabatan struktural elelon III; dikltapim II untuk jabatan struktural elelon II; diklatpim I untuk jabatan struktural elelon I.
3) Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional. Jenis dikltat fungsional di Disub dan LLAJ Provinsi jawa Timur, antara lain : diklat peningkatan kompetensi penguji kendaraan bermotor, diklat penyidik

pegawai negeri sipil (PPNS), diklat keselamatan transportasi. Akademi Pengujian Kendaraan Bermotor, Akademi Lalu Lintas.

4) Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang perlukan untuk pelaksanaan tugas, antara lain : diklat pelayanan pubilk, pelatihan petugas jembatan timbang, pembinaan penguji kendaraan bermotor.

e. Penghargaan dan Sanksi

Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja maka pemerintah memberi penghargaan kepada pegawai, antara lain : kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, tanda kehormatan satya lencana karya satya, tunjangan jabatan, tunjangan umum, kenaikan gaji berkala, gaji, gaji ke-13, cuti, pensiun.

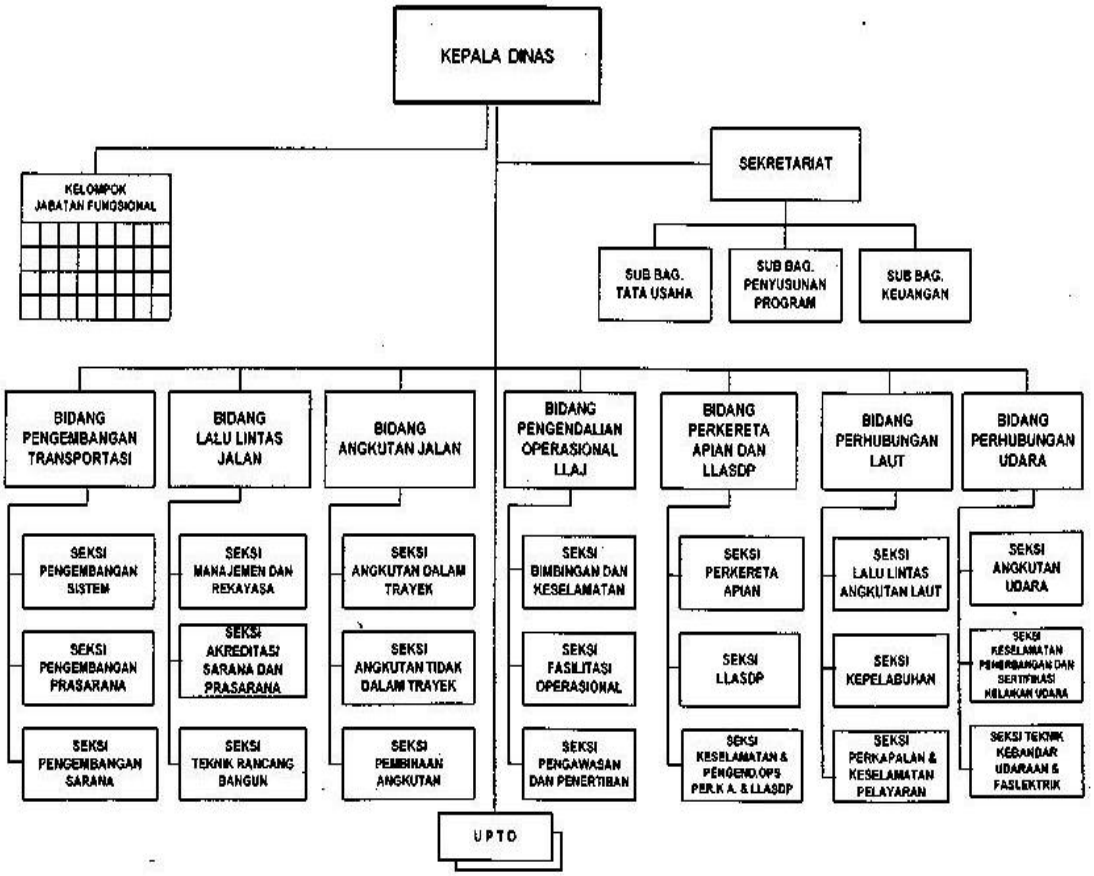
Pegawai yang melakukan pelanggaran, antara lain : pelanggaran kode etik, pelanggaran disiplin, ijin perkawinan dan perceraian, larangan PNS menjadi partai politik akan mendapat sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur menjelaskan, antara lain: (a) struktur organisasi; (b) uraian tugas pokok dan fungsi; dan (c) unit pelaksana teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan (UPT LLAJ).

a. Srtruktur Organisasi

Struktur orgasinsasi berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 82 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Sub Bagian Dan Seksi Dinas Perhubungan Dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur, sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Susunan organisai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur, terdiri dari :

1) Kepala Dinas
2) Sekretariat dipimpin Sekretaris, membawahi :
   a) Sub Bagian Tata Usaha;
   b) Sub Bagian Penyusunan Program;
   c) Sub Bagian Keuangan.

   Masing-masing sub bagian dipimpin Kepala Sub Bagian bertanggung jawab kepada Sekretaris.
3) Bidang Pengembangan Transportas dipimpin Kepala Bidang, membawahi :
   a) Seksi Pengembangan Sistem;

b) Seksi Pengembangan Prasarana;

c) Seksi Pengembangan Sarana.

Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

4) Bidang Lalu Lintas Jalan, membawahi :

a) Seksi Manajemen dan Rekayasa;

b) Seksi Akreditasi Sarana Dan Prasarana ;

c) Seksi Teknik Rancang Bangun.

Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang

5) Bidang Angkutan Jalan, membawahi :

a) Seksi Angkutan Dalam Trayek;

b) Seksi Angkutan Tidak Dalam Trayek;

c) Seksi Pembinaan Angkutan.

Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang

6) Bidang Pengendalian Operasional Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ), membawahi :

a) Seksi Pembinaan dan Keselamatan;

b) Seksi Fasilitas Operasional;

c) Seksi Pengawasan dan Penertiban.

Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

7) Bidang Perkeretaapian dan Lalu Lintas Angkutan Sungai, Danau dan Penyebrangan (LLASDP), membawahi :
   a) Seksi Perkerataapian;
   b) Seksi LLASDP;
   c) Seksi Keselamatan dan Pengendalian Opersional LLASDP.

   Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
8) Bidang Perhubungan Laut, membawahi :
   a) Seksi Lalu Lintas Angkutan Laut;
   b) Seksi Kepelabuhan;
   c) Seksi Perkapalan dan Keselamatan Pelayaran.

   Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
9) Bidang Perhubungan Udara, membawahi :
   a) Seksi Angkutan Udara;
   b) Seksi Keselamatan Penerbangan dan Sertifikasi Kelaikan Udara;
   c) Seksi Kebandarudaraan dan Fasilitas Elektronika Listrik.

   Masing-masing seksi dipimpin Kepala Seksi bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
10) Unit Pelaksana Teknis Dinas.
11) Kelompok Jabatan Fungsional.

b. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin Dishub dan LLAJ Provinsi

Jawa Timur dalam perumusan perencanaan kebijaksanaan, penyelenggaraan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian, rekayasa, manajemen dan pengaturan bidang transportasi dan lalu lintas angkutan jalan.

Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur mempunyai fungsi :

a. pengumpulan bahan dan pengolahan data dalam rangka penyusunan program dan rencana kegiatan Dinas;
b. penyusunan rencana dan pelaksanaan kebijaksanaan teknis bidang perhubungan dan lalu lintas angkutan jalan;
c. pelaksanaan pengaturan lalu lintas, pemberian fasilitasi bimbingan keselamatan dan ketertiban transportasi;
d. pemberian perijinan dan fasilitasi bimbingan penyelenggaraan angkutan penyeberangan, angkutan perkeretaapian, angkutan laut dan angkutan udara, serta penyiapan bahan penetapan tarif angkutan jalan kelas ekonomi;
e. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian operasi bidang perhubungan dan lalu lintas angkutan jalan serta penyelenggaraan dan pelaksanaan akreditasi pengujian kendaraan bermotor;
f. pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kegiatan perhubungan dan lalu lintas angkutan jalan serta penyidikan pelanggaran di bidang perhubungan dan lalu lintas angkutan jalan;
g. penetapan lokasi pemasangan dan pemeliharaan alat pengawasan dan alat pengamanan (rambu-rambu) lalu lintas angkutan jalan dan kereta api, laut serta udara;

h. penyusunan, penetapan dan pengembangan jaringan transportasi;

i. Pengaturan perijinan, pelayanan dan pengendalian kelebihan muatan dan tertib pemanfaatan jalan serta transportasi laut dan udara;

j. penetapan standart batas maksimum muatan dan berat kendaraan pengangkutan barang dan tertib pemanfaatan jalan antar Kabupaten/ Kota;

k. penetapan lokasi dan pengelolaan Jembatan Timbang;

l. pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan; dan

m. pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol.

Sekretariat mempunyai fungsi :

a. pengelolaan dan pelayanan administrasi umum;

b. pengelolaan administrasi kepegawaian;

c. pengelolaan administrasi keuangan;

d. pengelolaan administrasi perlengkapan;

e. pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;

f. pelaksanaan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan;

g. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;

h. pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas;

i. pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana;

j. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

3. Bidang Pengembangan Transportasi

Bidang Pengembangan Transportasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, studi/kajian dan perencanaan pembangunan sistem transportasi serta perumusan kebijakan teknis di bidang transportasi.

Bidang Pengembangan Transportasi, mempunyai fungsi:

a. penyusunan bahan rencana penataan sistem transportasi wilayah;

b. penyusunan bahan rencana pengembangan sarana dan prasarana transportasi;

c. penyusunan bahan rencana pengembangan transportasi berkelanjutan;

d. penyusunan dan penetapan jaringan transportasi jalan Provinsi;

e. penyusunan bahan pengembangan studi dan penelitian masalah-masalah transportasi;

f. penyiapan bahan pelaksanaan kegiatan pengumpulan data dan informasi;

g. penyusunan bahan kegiatan pengembangan dan penerapan sistem informasi manajemen dan teknologi di bidang transportasi;

h. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

4. Bidang Angkutan Jalan

Bidang Angkutan Jalan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan manajemen dan rekayasa angkutan jalan, pemberian izin atau

rekomendasi, pengembangan keterpaduan pelayanan serta pelaksanaan sistem informasi angkutan jalan.

Bidang Angkutan Jalan mempunyai fungsi:

a. pengumpulan dan penyiapan bahan manajemen angkutan jalan;
b. pengumpulan dan penyiapan bahan rekayasa angkutan jalan;
c. penyelenggaraan perizinan atau rekomendasi angkutan jalan, serta bimbingan, pembinaan pengusaha dan pengemudi angkutan;
d. penetapan tarif penumpang kelas ekonomi angkutan Antar Kota Dalam Provinsi;
e. penetapan wilayah operasi dan kebutuhan kendaraan untuk angkutan taksi yang wilayah pelayanannya melebihi kebutuhan Kabupaten / Kota dalam satu Provinsi;
f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

5. Bidang Lalu Lintas Jalan

Bidang Lalu Lintas Jalan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pemberian izin atau rekomendasi di bidang lalu lintas jalan, pengembangan keterpaduan manajemen dan rekayasa lalu lintas serta pelayanan kelaikan dan keselamatan sarana angkutan jalan.

Bidang Lalu Lintas Jalan mempunyai fungsi **:**

a. penyiapan bahan kebijakan teknis di bidang lalu lintas;
b. penyiapan bahan kegiatan penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas;
c. penyiapan bahan penilaian, evaluasi dan rekomendasi analisa dampak lalu lintas;

d. penyiapan bahan penetapan kelas jalan;
e. penyiapan bahan pemberian izin penggunaan jalan selain untuk kepentingan lalu lintas;
f. penyiapan bahan perencanaan, pengadaan, pemasangan dan pemeliharaan perlengkapan jalan;
g. penyiapan bahan akreditasi, sertifikasi spesifikasi teknis kendaraan bermotor;
h. penyiapan bahan pemberian bimbingan dan pengawasan teknis kegiatan rancang bangun dan rekayasa kendaraan bermotor;
i. penyiapan bahan untuk penetapan strata dan sertifikasi penguji kendaraan bermotor;
j. penyiapan bahan bimbingan pengelolaan unit pengujian kendaraan bermotor;
k. penyiapan bahan pelaksanaan pembinaan pemantauan penilaian dan pengendalian terhadap penyelenggaraan pengujian kendaraan bermotor;
l. penyiapan bahan penetapan lokasi, pengesahan rancang bangun terminal dan persetujuan pengoperasian terminal;
m. penyiapan bahan akreditasi sarana dan prasarana lalu lintas dan angkutan jalan;
n. pelaksanaan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

6. Bidang Pengendalian Operasional LLAJ

Bidang Pengendalian Operasional LLAJ mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengaturan, pengendalian, pengawasan dan penegakan hukum serta bimbingan operasional keselamatan lalu lintas angkutan jalan.

Bidang Pengendalian Operasional mempunyai fungsi :

a. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pengendalian operasional lalu lintas dan angkutan jalan;
b. penyiapan bahan pengawasan dan penertiban lalu lintas dan angkutan jalan;
c. penyiapan bahan pembinaan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas dan angkutan jalan;
d. penyiapan bahan analisis pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas dan angkutan jalan;
e. penyiapan bahan kegiatan pengaturan operasional lalu lintas dan angkutan jalan;
f. penyiapan bahan kegiatan pembinaan dan penyuluhan keselamatan dan ketertiban lalu lintas dan angkutan jalan;
g. pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas.

7. Bidang Perkeretaapian dan LLASDP

Bidang Perkeretaapian dan LLASDP mempunyai tugas melaksanakan pembinaan teknis operasional penyelenggaraan sarana prasarana serta pengendalian bidang perkeretaapian dan (LLASDP) dalam Provinsi.

Bidang Perkeretaapian dan LLASDP mempunyai fungsi :

a. penyusunan dan penetapan rencana umum/ rencana induk bidang perkeretaapian dan LLASDP dalam Provinsi;
b. pelaksanaan perencanaan program pembangunan bidang perkeretaapian dan LLASDP dalam Provinsi;
c. pelaksanaan pemberian bimbingan dan pengawasan teknis

penyelenggaraan bidang perkeretaapian dan LLASDP dalam Provinsi

d. pelaksanaan pengendalaian operasional bidang perkeretapian dan LLASDP dalam provinsi;
e. pelaksanaan penerbitan perijinan bidang perkeretapian dan LLASDP dalam provinsi;
f. pelaksanaan penetapan tariff kelas ekonomi angkutan perkeratapian dan bidang perkeretapian dan LLASDP dalam provinsi;
g. pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas.

8. Bidang Perhubungan Laut

Bidang Perhubungan Laut mempunyai tugas melaksanakan perijinan, pembinaan, koordinasi, pengawasan, monitoring dan evaluasi kegiatan angkutan laut, kepelabuhanan, perkapalan dan keselamatan pelayaran serta menyusun rencana pengelolaan pelabuhan laut dan angkutan laut dengan memperhatikan keterpaduan antar moda.

Bidang Perhubungan Laut mempunyai fungsi:

a. pelaksanaan penerbitan ijin usaha angkutan laut penunjang angkutan laut dan kepelabuhanan serta perkapalan;
b. pelaksanaan pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi operassional angkutan laut dan penunjang angkutan laut;
c. pelaksanaan pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi kegiatan operasional perkapalan dan keselamatan pelayaran;
d. pelaksanaan pembinaan, pengawasan, monitoring dan evaluasi operasional pelabuhan, pekerjaan lepas pantai, pengerukan, reklamasi, salvage, pekerjaan bawah air dan wilayah pelabuhan;

e. pelaksanaan koordinasi dan tugas dekonsentrasi yang dilimpahkan oleh pemerintah pusat dan bidang perhubungan laut;

f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas.

9. Bidang Perhubungan Udara

Bidang Perhubungan Udara mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan koordinasi menyangkut pengendalian kegiatan angkutan udara, keselamatan penerbangan, sertifikasi kelaikan udara, penyediaan kesiapan operasi fasilitas bandar udara, elektronika, listrik dan navigasi udara, serta penyusunan rencana angkutan udara dengan memperhatikan keterpaduan antar moda.

Bidang Perhubungan Udarat mempunyai fungsi:

a. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kelancaran angkutan udara;

b. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kegiatan sistem operasi dan keselamatan penerbangan serta kelaikan udara;

c. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kegiatan penyediaan fasilitas sisi darat dan sisi udara serta penataan fasilitas elektronika dan listrik;

d. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

c. Unit Pelaksana Teknis Lalu Lintas Angkutan Jalan (UPT LLAJ)

UPT LLAJ merupakan unit pelaksana teknis Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur di lapangan. Tempat kedudukan dan wilayah kerja UPT LLAJ sebagai berikut :

1. UPT LLAJ Surabaya berkedudukan di Kota Surabaya dengan wilayah kerja meliputi Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik.

2. UPT LLAJ Malang berkedudukan di Kota Malang dengan wilayah kerja meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang dan Kota Batu.
3. UPT LLAJ Mojokerto berkedudukan di kabupaten Mojokerto dengan wilayah kerja meliputi Kota Mojokerto, Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Jombang.
4. UPT LLAJ Kediri berkedudukan di Kota Kediri dengan wilayah kerja meliputi Kota Kediri, Kabupaten Kediri dan Kabupaten Nganjuk.
5. UPT LLAJ Tulungagung berkedudukan di Kabupaten Tulungagung dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Trenggalek, Kabupaten Blitar dan Kota Blitar.
6. UPT LLAJ Madiun berkedudukan di Kota Madiun dengan wilayah kerja meliputi Kota Madiun, Kabupaten Madiun, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Ngawi dan Kabupaten Magetan.
7. UPT LLAJ Lamongan berkedudukan di Kabupaten Lamongan dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Lamongan, Kabupaten Tuban dan Kabupaten Bojonegoro.
8. UPT LLAJ Probolinggo berkedudukan di Kota Probolinggo dengan wilayah kerja meliputi Kota Probolinggo, Kabupaten Probolinggo, Kota Pasuruan dan Kabupaten Pasuruan.
9. UPT LLAJ Jember berkedudukan di Kabupaten Jember dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Jember, Kabupataen Lumajang dan Kabupaten Bondowoso.
10. UPT LLAJ Banyuwangi berkedudukan di Kabupaten Banyuwangi dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Situbondo.

11. UPT LLAJ Bangkalan berkedudukan di Kabupaten Bangkalan dengan wilayah kerja meliputi Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep.

4. Kinerja

Tujuan dan sasaran yang dirumuskan dalam rencana strategis Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

1. Tujuan :
   a. Menyediakan pelayanan bidang transportasi yang murah, mudah, aman dan nyaman kepada masyarakat .
   b. Meningkatkan standar kualitas pelayanan bidang transportasi .
   c. Menyediakan prasarana dan sarana transportasi untuk mendukung kegiatan pembangunan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
   d. Mendorong peranan swasta dan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan bidang transportasi.
2. Sasaran
   a. Meningkatnya pemerataan pelayanan umum di bidang perhubungan, dengan prioritas pada wilayah kepulauan, wilayah yang terlambat perkembangannya, wilayah potensial dan wilayah yang perkembangannya cukup dinamis.
   b. Meningkatnya pelayanan angkutan umum yang murah, aman, nyaman, mudah, dan cepat, dengan meningkatkan manajemen sistem pelayanan angkutan umum yang hirarkhis dan integrated.
   c. Terciptanya pengembangan pelayanan angkutan umum massal pada

wilayah perkotaan yang terintegrasi baik antar maupun intermoda, sehingga mampu mengurangi kepadatan lalu lintas.

d. Meningkatnya pelayanan transportasi yang lebih merata, termasuk ke wilayah perdesaan dan wilayah kepulauan.

e. Meningkatnya kualitas manajemen transportasi dengan penekanan pada peningkatan kualias SDM, prasarana dan sarana, pemanfaatan sistem informasi yang efektif dan efisien serta koordinasi dan sinkronisasi lintas stake holders**.**

Indikator kinerja Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Program Pembangunan Prasarana dan Fasilitas Perhubungan

   a. Meningkatnya kondisi dan kualitas prasarana dan sarana dengan menurunkan tingkat *backlog* pemeliharaan.

   b. Meningkatnya jumlah dan kualitas pelayanan transportasi, terutama keselamatan transportasi.

   c. Meningkatnya kualitas pelayanan transportasi yang berkesinambungan dan ramah lingkungan, serta sesuai standar pelayanan yang dipersyaratkan.

   d. Meningkatnya mobilitas dan distribusi nasional dan regional, serta lokal.

   e. Meningkatnya pemerataan dan keadilan pelayanan transportasi, baik antar-wilayah maupun antar-golongan masyarakat di perkotaan, pedesaan, maupun daerah terpencil.

   f. Meningkatnya akuntabilitas pelayanan transportasi melalui pemantapan sistem transportasi nasional, regional, dan lokal.

   g. Terselesaikannya rehabilitasi dan rekonstruksi sarana dan prasarana

transportasi yang rusak akibat bencana alam, maupun luapan lumpur panas Lapindo.

2. Program Rehabilitasi dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Lalu Lintas Angkutan Jalan
   a. Terpeliharanya dan meningkatnya daya dukung, kapasitas, maupun dan kualitas pelayanan prasarana dan fasilitas lalu lintas jalan untuk daerah-daerah yang perekonomiannya berkembang pesat.
   b. Berkurangnya prasarana jalan dan fasilitas lalu lintas jalan yang berada dalam kondisi rusak berat dan sedang.
   c. Meningkatnya aksesibilitas wilayah yang sedang dan belum berkembang melalui dukungan pelayanan prasarana dan fasilitas lalu lintas jalan yang sesuai perkembangan kebutuhan transportasi, baik dalam hal kecepatan maupun kenyamanan, khususnya pada koridor-koridor utama di wilayah pedesaan, daerah terpencil, maupun pulau-pulau kecil.
   d. Terwujudnya partisipasi aktif swasta dalam pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan prasarana jalan.
3. Program Peningkatan dan Pelayanan Angkutan
   a. Meningkatnya kedisiplinan masyarakat pengguna angkutan umum, yang ditandai dengan menurunnya jumlah pelanggaran lalu lintas, dan muatan lebih di jalan, sehingga dapat menurunkan kerugian ekonomi yang diakibatkannya.
   b. Meningkatnya kualitas pelayanan angkutan dalam hal ketertiban, keamanan dan kenyaman transportasi jalan, terutama angkutan umum di perkotaan, pedesaan, dan antar-kota.

c. Meningkatnya keterpaduan antar-moda dan efisiensi dalam mendukung mobilitas manusia, barang dan jasa, untuk mendukung perwujudan sistem transportasi nasional, regional, dan lokal.
d. Meningkatnya keterjangkauan pelayanan transportasi umum bagi masyarakat luas di perkotaan dan pedesaan, serta dukungan pelayanan transportasi jalan perintis di wilayah terpencil untuk mendukung pengembangan wilayah.
e. Meningkatnya peran serta swasta dan masyarakat dalam penyelenggaraan transportasi jalan (angkutan perkotaan, pedesaan, dan antarkota).
f. Terwujudnya penyelenggaraan angkutan perkotaan yang efisien berbasis masyarakat dan wilayah, andal dan ramah lingkungan, serta terjangkau.

4. Program Pengendalian dan Pengamanan Lalu Lintas
   a. Meningkatnya kedisiplinan masyarakat dalam berlalu lintas, yang ditandai dengan menurunnya jumlah pelanggaran lalu lintas.
   b. Meningkatnya kelaikan dan jumlah sarana dan prasarana LLAJ.
   c. Menurunnya tingkat kecelakaan dan fatalitas kecelakaan lalu lintas di jalan, serta meningkatnya kualitas pelayanan dalam hal ketertiban, keamanan dan kenyaman transportasi jalan.
5. Program Peningkatan Kelaikan Pengoperasian Kendaraan Bermotor
   a. Meningkatnya kondisi pelayanan prasarana jalan melalui penanganan dan penindakan muatan lebih secara komprehensif melibatkan instansi terkait.
   b. Meningkatnya keselamatan lalu lintas jalan secara komprehensif dan terpadu dari berbagai aspek pencegahan, pembinaan dan penegakan hukum, penanganan dampak kecelakaan dan daerah rawan kecelakaan,

sistem informasi kecelakaan lalu lintas dan kelaikan sarana, serta ijin pengemudi di jalan.

6. Program Pembangunan, Rehabilitasi Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Perkeretaapian.
   a. Meningkatnya kinerja pelayanan, terutama keselamatan angkutan, yang tercermin dari menurunnya tingkat kecelakaan dan fatalitas akibat kecelakaan di perlintasan sebidang dengan jalan.
   b. Meningkatnya penanganan keamanan operasi pada sepanjang lintas utama yang padat.
   c. Meningkatnya kelancaran mobilisasi angkutan barang dan jasa.
7. Program Pembangunan, Rehabilitasi Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan.
   a. Meningkatnya jumlah prasarana dermaga untuk meningkatkan jumlah lintas penyeberangan baru yang siap operasi maupun meningkatkan kapasitas lintas penyeberangan (Ketapang-Gilimanuk, dan Kamal-Surabaya) yang padat.
   b. Meningkatnya kelaikan dan jumlah sarana ASDP.
   c. Meningkatnya keselamatan ASDP.
   d. Meningkatnya kelancaran dan jumlah penumpang, kendaraan dan penumpang yang diangkut, terutama meningkatnya kelancaran perpindahan antarmoda di dermaga penyeberangan, serta meningkatkan pelayanan angkutan perintis.
   e. Meningkatnya peran serta swasta dalam pembangunan dan pengelolaan ADSP.

8. Program Pembangunan, Rehabilitasi Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Transportasi Laut.
   a. Meningkatnya pangsa pasar armada pelayaran nasional baik untuk angkutan laut dalam negeri maupun ekspor-impor.
   b. Meningkatnya kinerja dan efisiensi pelabuhan, khususnya yang ditangani oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) karena sebagian besar muatan ekspor-impor dan angkutan dalam negeri ditangani oleh pelabuhan yang ada di bawah pengelolaan BUMN;.
   c. Terlengkapinya sarana bantu navigasi pelayaran (SBNP) dan fasilitas pemeliharaannya.
9. Program Pembangunan, Rehabilitasi Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas Transportasi Udara;
   a. Meningkatnya jaminan keselamatan, kelancaran dan kesinambungan pelayanan transportasi udara, baik untuk angkutan penerbangan domestik dan internasional, maupun perintis.
   b. Meningkatnya pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana transportasi udara di daerah-daerah Jawa Timur, terutama daerah yang memiliki potensi wisata dan perdagangan yang tinggi.

B. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa daftar pernyataan dan pertanyaan (koesioner) secara tertulis untuk memperoleh tanggapan/jawaban dari responden. Sebelum kuesioner disebar pada obyek penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian kepada 20 responden (pegawai) Dishub dan LLAJ Provinsi

Jawa Timur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas variabel penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitasi

Setiap item pertanyaan dilakukan uji validitas dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana N = 20 dengan tingkat kesalahan, α = 5% maka r tabel = 0.444. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan valid. Berikut hasil uji validitasi data instrumen penelitian dengan menggunakan microsoft excel data analysis correlation yang diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Validitasi Instrumen Budaya Organisasi

Hasil uji validitasi instrumen variabel budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang dipaparkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa r hitung item-item petanyaan variabel budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur lebih besar dari r tabel = 0.444 maka valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitasi Instrumen Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0.709	0.444	Valid
2	Item 2	0.680	0.444	Valid
3	Item 3	0.767	0.444	Valid
4	Item 4	0.501	0.444	Valid
5	Item 5	0.963	0.444	Valid
6	Item 6	0.712	0.444	Valid
7	Item 7	0.722	0.444	Valid
8	Item 8	0.654	0.444	Valid
9	Item 9	0.532	0.444	Valid

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

b. Uji Validitasi Instrumen Kepemimpinan

Hasil uji validitas instrumen variabel kepemimpinan yang dipaparkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa r hitung item-item petanyaan variabel

kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur lebih besar dari r tabel = 0.444 maka valid

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitasi Instrumen Kepemimpinan

No	Pertanyaan	r hitung, N=62	r tabel	Keterangan
1	Item 10	0.637	0.444	Valid
2	Item 11	0.751	0.444	Valid
3	Item 12	0.556	0.444	Valid
4	Item 13	0.695	0.444	Valid
5	Item 14	0.639	0.444	Valid
6	Item 15	0.684	0.444	Valid
7	Item 16	0.639	0.444	Valid
8	Item 17	0.635	0.444	Valid
9	Item 18	0.723	0.444	Valid
10	Item 19	0.642	0.444	Valid

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

c. Uji Validitasi Instrumen Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai yang dipaparkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa r hitung item-item petanyaan variabel kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur lebih besar dari r tabel = 0.444 maka valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitasi Instrumen Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item 21	0.610	0.444	Valid
2	Item 21	0.667	0.444	Valid
3	Item 22	0.732	0.444	Valid
4	Item 23	0.770	0.444	Valid
5	Item 24	0.652	0.444	Valid
6	Item 25	0.858	0.444	Valid
7	Item 26	0.652	0.444	Valid
8	Item 27	0.785	0.444	Valid
9	Item 28	0.738	0.444	Valid
10	Item 29	0.684	0.444	Valid
11	Item 30	0.665	0.444	Valid
12	Item 31	0.770	0.444	Valid

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pegukuran dapat diandalkan. Dengan ketentuan variabel memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel. Hasil uji reliabilitas yang dipaparkan pada tabel 4.4 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai cronbach' alpha untuk variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur lebih besar dari 0.60 maka vairabel-variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

No	**Variabel**	Alpha Cronbach	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.778	0.600	Reliabel
2	Kepemimpinan	0.793	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.838	0.600	Reliabel

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian seperti yang diungkapkan pada Bab I, yaitu : (1) mengetahui budaya organisasi di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (2) mengetahui kepemimpinan di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (3) mengetahui kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (4) mengungkap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (5) mengungkap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (6) mengungkap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; dan (7) mengungkap

pengaruh dominan diantara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur maka data penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Deskripsi hasil jawaban /tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang terkait dengan budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dipaparkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Skala Likert										Jumlah	
		SL		L		S		K		SK			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	∑f	Rata2
1	Pemahaman kode etik Pegawai	0	0.00	0	0.00	11	17.74	41	66.13	10	16.13	62	3.98
2	Disiplin dalam bekerja	0	0.00	0	0.00	13	20.97	36	58.06	13	20.97	62	4.00
3	Program Diklat	0	0.00	0	0.00	10	16.13	36	58.06	16	25.81	62	4.10
4	Penghargaan / imbalan kepada pegawai	0	0.00	0	0.00	13	20.97	35	56.45	14	22.58	62	4.02
5	Tindakan hukuman/ sanksi	0	0.00	0	0.00	17	27.42	35	56.45	10	16.13	62	3.89
6	Komitmen terhadap kode etik	0	0.00	0	0.00	13	20.97	32	51.61	17	27.42	62	4.06
7	Komitmen melak-sanakan tugas	0	0.00	0	0.00	7	11.29	37	59.68	18	29.03	62	4.18
8	Meningkatkan kinerja	0	0.00	0	0.00	10	16.13	38	61.29	14	22.58	62	4.06
9	Dukungan pimpinan	0	0.00	0	0.00	16	25.81	35	56.45	11	17.74	62	3.92
												Rata-rata	4.02

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 deskripsi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang terkait dengan budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Item pertanyaan 1.

Sebanyak 11 responden (17,74%) menyatakan sedang, 41 responden

(66,13%) menyatakan kuat, dan 10 responden (16,13%) menyatakan sangat kuat terhadap pemahaman kode etik pegawai.

b. Item pertanyaan 2.

Sebanyak 13 responden (20,97%) menyatakan sedang, 36 responden (58,06%) menyatakan kuat, dan 13 responden (20.97%) menyatakan sangat kuat terhadap disiplin dalam bekerja.

c. Item pertanyaan 3.

Sebanyak 10 responden (16.13%) menyatakan sedang, 36 responden (58,06%) menyatakan kuat, dan 16 responden (25,81%) menyatakan sangat kuat terhadap program pendidikan dan latihan.

d. Item pertanyaan 4.

Sebanyak 13 responden (20,97%) menyatakan sedang, 35 responden (56,45%) menyatakan kuat, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat kuat terhadap penghargaan/imbalan kepada pegawai yang berprestasi.

e. Item pertanyaan 5.

Sebanyak 17 responden (27,42%) menyatakan sedang, 35 responden (56,45%) menyatakan kuat, dan 10 responden (16,13%) menyatakan sangat kuat terhadap tindakan hukuman/sanksi.

f. Item pertanyaan 6.

Sebanyak 13 responden (20,97%) menyatakan sedang, 32 responden (51,61%) menyatakan kuat, dan 17 responden (27,42%) menyatakan sangat kuat terhadap komitmen melaksanakan kode etik.

g. Item pertanyaan 7.

Sebanyak 7 responden (11,29%) menyatakan sedang, 37 responden (59,68%) menyatakan kuat, dan 18 responden (29,03%) menyatakan sangat kuat terhadap komitmen melaksanakan tugas.

h. Item pertanyaan 8.

Sebanyak 10 responden (16,13%) menyatakan sedang, 38 responden (61,29%) menyatakan kuat, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat kuat terhadap komitmen meningkatkan kinerja pegawai.

i. Item pertanyaan 9.

Sebanyak 16 responden (25,81%) menyatakan sedang, 35 responden (56,45%) menyatakan kuat, dan 11 responden (17,74%) menyatakan sangat kuat terhadap dukungan pimpinan dalam pemberian penghargaan/imbalan.

Nilai rata-rata item pertanyaan sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kuat terhadap budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Adapun beberapa faktor yang ada dalam budaya organisasi tersebut adalah kode etik pegawai, disiplin dalam bekerja, program pendidikan dan latihan pegawai, penghargaan/imbalan, tindakan hukuman/sanksi, komitmen terhadap kode etik, komitmen melaksanakan tugas, komitmen meningkatkan kinerja, dan dukungan pimpinan.

2. Kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Deskripsi hasil jawaban/tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang tekait dengan variabel kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dipaparkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Skala Likert										Jumlah	
		STS		TS		RR		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	∑f	Rata2
10	Mengorganisir tugas	0	0.00	0	0.00	25	40.32	33	53.23	4	6.45	62	3.66
11	Menentukan tugas dengan jelas dan prosedural	0	0.00	0	0.00	18	29.03	35	56.45	9	14.52	62	3.85
12	Membentuk jaringan komunikasi internal	0	0.00	0	0.00	16	25.81	32	51.61	14	22.58	62	3.97
13	Membentuk jaringan komunikasi eksternal	0	0.00	0	0.00	17	27.42	33	53.23	12	19.35	62	3.92
14	Menilai prestasi kerja bawahan	0	0.00	0	0.00	15	24.19	32	51.61	15	24.19	62	4.00
15	Memiliki kepercaya-an kepada bawahan	0	0.00	0	0.00	11	17.74	42	67.74	9	14.52	62	3.97
16	Menghargai pekerja-an bawahan	0	0.00	0	0.00	22	35.48	35	56.45	5	8.06	62	3.73
17	Menjalin persahaba-tan dengan bawahan	0	0.00	0	0.00	18	29.03	30	48.39	14	22.58	62	3.94
18	Mendukung penyele-saian tugas bawahan	0	0.00	0	0.00	13	20.97	32	51.61	17	27.42	62	4.06
19	Memperhatian kese-jahteraan bawahan	0	0.00	0	0.00	22	35.48	31	50.00	9	14.52	62	3.79
											Rata-rata		3.89

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 deskripsi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Item pertanyaan 10.

   Sebanyak 25 responden (40,32%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (53,23%) menyatakan setuju, dan 4 responden (6,45 %) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan mengorganisir tugas dengan baik.

b. Item pertanyaan 11.

   Sebanyak 18 responden (29,03%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden menyatakan (56,45%) setuju, dan 9 responden (14,52 %) menyatakan sangat setuju berkiatan dengan menentukan tugas bawahan dengan jelas dan prosedural.

c. Item pertanyaan 12.

Sebanyak 16 responden (25,81%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (51,61%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan membentuk jaringan secaran internal.

d. Item pertanyaan 13.

Sebanyak 17 responden (27,42%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden (53,23%) menyatakan setuju, dan 12 responden (19,35%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan membentuk jaringan secara eksternal

e. Item pertanyaan 14.

Sebanyak 15 responden (24,19%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (51,61%) menyatakan setuju, dan 15 responden (24,19 %) menyatakan sangat setuju berkaitana dengan menilai prestasi bawahan secara obyektif.

f. Item pertanyaan 15.

Sebanyask 11 responden (17,74%) menyatakan ragu-ragu, 42 responden (67,74%) menyatakan setuju, dan 9 responden (14,52 %) menyatakan sangat setuju berkaitan memiliki kepercayaan kepada bawahan berkaitan dengan tugas.

g. Item pertanyaan 16.

Sebanyak 22 responden (35,48%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (56,45%) menyatakan setuju, dan 5 responden (8,06 %) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan menghargai tugas yang diselesaikan bawahan.

h. Item pertanyaan 17.

Sebanyak 18 responden (29,03%) menyatakan ragu-ragu, 30 responden

(48.39%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan menjalin persahabatan dengan bawahan.

i. Item pertanyaan 18.

Sebanyak 13 responden (20,97%) menyatakan ragu-ragu, 32 responden (51,61%) menyatakan setuju, dan 17 responden (27,42 %) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan mendukung penyelesaian tugas bawahan dengan baik.

j. Item pertanyaan 19.

Sebanyak 22 responden (35,48%) menyatakan ragu-ragu, 31 responden (50,00%) menyatakan setuju, dan 9 responden (14,52%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Nilai rata-rata item pertanyaan sebesar 3,89 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju terhadap kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Adapun unsur-unsur yang ada dalam kepemimpinan tersebut adalah Mengorganisir tugas dan menentukan tugas bawahan; Membentuk jaringan komunikasi secara internal dan eksternal; Menilai prestasi kerja bawahan secara obyektif; Memiliki kepercayaan kepada bawahan; Menghargai tugas yang diselesaikan bawahan; Menjalin persahabatan dengan bawahan; Mendukung penyelesaian tugas bawahan; dan Memperhatikan kesejahteraan bawahan.

3. Kinerja Pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Deskripsi hasil jawaban/tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang terkait dengan variabel kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dipaparkan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Skala Likert										Jumlah	
		STS		TS		RR		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	∑f	Rata2
20	Mengutamakan kualitas pekerjaan	0	0.00	0	0.00	19	30.65	30	48.39	13	20.97	62	4.02
21	Memperhatikan hasil pekerjaan	0	0.00	0	0.00	17	27.42	35	56.45	10	16.13	62	3.90
22	Sesuai bakat dan ketrampilan	0	0.00	0	0.00	17	27.42	27	43.55	18	29.03	62	3.92
23	Meningkatkan pengetahuan	0	0.00	0	0.00	20	32.26	28	45.16	14	22.58	62	3.92
24	Melakukan pekerjaan dengan kesadaran	0	0.00	0	0.00	16	25.81	35	56.45	11	17.74	62	4.00
25	Menyelesaikan masalah pekerjaan	0	0.00	0	0.00	18	29.03	31	50.00	13	20.97	62	3.98
26	Melaksanakan intruksi dengan cepat dan tepat	0	0.00	0	0.00	17	27.42	28	45.16	17	27.42	62	3.89
27	Menyesuaikan dengan cara dan situasi kerja	0	0.00	0	0.00	15	24.19	33	53.23	14	22.58	62	4.00
28	Bersemangat dalam bekerja	0	0.00	0	0.00	15	24.19	39	62.90	8	12.90	62	3.90
29	Membantu rekan kerja	0	0.00	0	0.00	14	22.58	34	54.84	14	22.58	62	3.90
30	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0.00	0	0.00	15	24.19	38	61.29	9	14.52	62	3.90
31	Hadir di tempat kerja tepat waktu	0	0.00	0	0.00	22	35.48	34	54.84	6	9.68	62	3.90
												Rata-rata	3.94

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 deskripsi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dapatdapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Item pertanyaan 20.

   Sebanyak 19 responden (30,65%) menyatakan ragu-ragu, 30 responden (48,39%) menyatakan setuju, dan 13 responden (20,97%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan mengutamakan kualitas pekerjaan.

b. Item pertanyaan 21.

   Sebanayak 17 responden (27,42%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden

(56,45%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,13%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan memperhatikan hasil pekerjaan.

c. Item pertanyaan 22.

Sebanyak 17 responden (27,42%) menyatakan ragu-ragu, 27 responden (45,16%) menyatakan setuju, dan 18 responden (29,03%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan pekerjaan sesuai dengan bakat dan ketrampilan.

d. Item pertanyaan 23.

Sebanyak 20 responden (32,26%) menyatakan ragu-ragu, 28 responden (45,16%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan meningkatkan pengetahuan pekerjaan.

e. Item pertanyaan 24.

Sebanyak 16 responden (25,81%) menyatakan ragu-ragu, 35 responden (56,45%) menyatakan setuju, dan 11 responden (17,74%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan melakukan pekerjaan dengan kesadaran.

f. Item pertanyaan 25.

Sebanyak 18 responden (29,03%) menyatakan ragu-ragu, 31 responden (50,00%) menyatakan setuju, dan 13 responden (20,97%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan menyelesaikan masalah pekerjaan.

g. Item pertanyaan 26.

Sebanyak 17 responden (27,42%) menyatakan ragu-ragu, 28 responden (45,16%) menyatakan setuju, dan 17 responden (27,42%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan melaksanakan instruksi dengan cepat dan tepat.

h. Item pertanyaan 27.

Sebanyak 15 responden (24,19%) menyatakan ragu-ragu, 33 responden

(53,23%) menyatakan setuju, dan 14 responden (22,58%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan menyesuaikan dengan cara dan situasi kerja.

i. Item pertanyaan 28.

Sebanyak 15 responden (24,19%) menyatakan ragu-ragu, 39 responden (62,90%) menyatakan setuju, dan 8 responden (12,90%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan bersemangat dalam bekerja.

j. Item pertanyaan 29.

Sebanyak 14 (22,58%) responden menyatakan ragu-ragu, 34 (54,84%) responden menyatakan setuju, dan 14 (22,58%) responden menyatakan sangat setuju berkaitan dengan membantu rekan kerja.

k. Item pertanyaan 30.

Sebanyak 15 responden (24,19%) menyatakan ragu-ragu, 38 responden (61,29%) menyatakan setuju, dan 9 responden (14,52%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

l. Item pertanyaan 31.

Sebanyak 22 responden (35,48%) menyatakan ragu-ragu, 34 responden (54,84%) menyatakan setuju, dan 6 responden (9,68%) menyatakan sangat setuju berkaitan dengan hadir di tempat kerja tepat waktu

Nilai rata-rata item pertanyaan sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Adapun indikator kinerja pegawai tersebut adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu : (1) budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur; dan (4) diantara budaya organisasi dan kepemimpinan ada yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur, berikut ini dipaparkan langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data hasil penelitian yang akan dianalisa dengan regresi linier berganda harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan Chi Kuadrat (X^2) untuk uji normalitas data. Dengan kriteria Chi hitung < Chi tabel maka data berdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas data dengan Chi Kuadrat terhadap variabel-variabel penelitian yang dipaparkan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel.4.8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	Chi Hitung	Chi Tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi	5.060	11.070	Normal
2	Kepemimpinan	7.664	11.070	Normal
3	Kinerja Pegawai	10.863	11.070	Normal

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Padai tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Chi hitung untuk variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur lebih kecil dari pada Chi tabel = 11.070 maka data berdistribusi normal.

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui data hasil penelitian berdistribusi normal maka selanjutnya dilakukan analisa regresi linier berganda. Analisa dilakukan dengan microsoft office excel data analysis regression untuk menentukan nilai konstanta dan koefisien regresi (b_1, b_2) pada persamaan regresi linier berganda. Berikut hasil *Output Regresion* dipaparkan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Coefficients

	Coefficients	Standard Error	t Stat
Intercept	11.190	2.308	4.847
X_1	0.547	0.134	4..090
X_2	0.414	0.140	2.947

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Persamaan $\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$ dengan a = konstanta = *Coeficients Intercept* = 11,190, b_1 = koefisien regresi X_1 = *Coeifisients* X_1 = 0,547, b_2 = koefisien regresi X_2 = *Coeifisients* X_2 = 0.414, maka persamaan menjadi $\mathbf{Y = 11.190 + 0.547X_1 + 0.414X_2}$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. *Coefficients Intercept*, merupakan nilai konstanta, a = 11.190 yang artinya Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur tanpa melakukan budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) maka kinerja pegawai sebesar 11.190 satuan.
b. *Coeiffisients* X_1, menunjukan koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1), b_1 = 0.547 yang artinya jika Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

dengan meningkatkan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.547 satuan.

c. *Coeiffisients* X_2, menunjukan koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2), b_2 = 0.414 yang artinya jika Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dengan meningkatkan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.414 satuan

3. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat diketahui dari analisa regresi liner berganda yang menghasilkan *Summary Output* sebagai berikut :.

Tabel 4.10 Summary output

Regression Statistics	
Multiple R	0,905
R Square	0,818
Adjusted R Square	0,812
Standard Error	1,076
Observations	62

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Pada tabel 4.10 di atas, *R Square* merupakan koefisien determinasi berganda, R^2 = 0.818 menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 81,8 persen atau variabel budaya organisasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur sebesar 81,8 persen, sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui *Multiple R* merupakan koefisien korelasi berganda, R = 0.905 yang menunjukan bahwa korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Korelasi antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur sebesar 0.905, berarti korelasi memiliki hubungan sangat kuat.

5. Uji F

Hasil analisa regresi liner berganda menghasilkan *ANOVA (Analisys of varians)* yang digunakan untuk uji F dipaparkan pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4. 11 ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	307.482	153.741	132,886	1.4E-22
Residual	59	68.25	1.157		
Total	61	275,742			

Sumber : Data Penelitian 2014 (diolah)

Uji F untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Ha : Terdapat pengaruh antara budaya organisas (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

b. F hitung :

Nilai *F* pada tabel 4.11 merupakan nilai F hitung= 132.886

c. F tabel :

F tabel dengan tingkat kesalahan, α = 5 %, dan k =2, n=62, derajat kebebasan df(v_1=k, v_2=n-k-1) = df(2,59) maka F tabel = (0.05,2,59) = 3.150

d. Kriteria :

F hitung > F tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

F hitung < F tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

e. Kesimpulan :

F hitung = 132.886 > F tabel = 3.150, maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisas (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

6. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur .

2) t hitung :

Nilai *t Stat* X_1 pada tabel 4.9 merupakan t hitung = 4.090, digunakan untuk mengetahui signifikasi variabel budaya organisasi (X_1).

3) t tabel :

t tabel dengan tingkat kesalahan, α = 5 % dan n = 62, derajat kebebasan df(n-1) maka t tabel = df(α/2,n-1) =df(0.025,61) =2.00

4) Kriteria :

t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

t hitung < t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

5) Kesimpulan :

t hitung = 4.090 > t tabel = 2.00 maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

b. Uji parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur .

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

2) t hitung :

Nilai *t Stat* X_2 pada tabel 4.9 merupakan t hitung = 2.947, digunakan untuk mengetahui signifikasi variabel kepemimpinan (X_2).

3) t tabel :

t tabel dengan tingkat kesalahan, α = 5 % dan n = 62, derajat kebebasan df(n-1) maka t tabel = df(α/2,n-1) =df(0.025,61) = 2.00

4) Kriteria :

t hitung > t tabel maka Ho ditolak, Ha diterima

t hitung < t tabel maka Ho diterima, Ha ditolak

5) Kesimpulan :

t hitung = 2.947 > t tabel = 2.00 maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur .

E. Pembahasan

Sesuai dengan paparan data dan analisa stastistik maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan deskripsi hasil jawaban/tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel budaya oraganisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kuat terhadap budaya organisasi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Faktor-faktor

yang terkait dengan budaya organisasi tersebut adalah kode etik pegawai, disiplin dalam bekerja, program pendidikan dan latihan pegawai, penghargaan/imbalan, tindakan hukuman/sanksi, komitmen terhadap kode etik, komitmen melaksanakan tugas, komitmen meningkatkan kinerja, dan dukungan pimpinan.

2. Kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan deskripsi hasil jawaban/tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju terhadap kepemimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Adapun unsur-unsur yang ada dalam kepemimpinan tersebut adalah mengorganisir dan menentukan tugas bawahan, membentuk jaringan komunikasi secara internal dan eksternal; menilai prestasi kerja, memiliki kepercayaan, menghargai tugas, menjalin persahabatan, mendukung penyelesaian tugas, dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

3. Kinerja Pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan deskripsi hasil jawaban/tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,94 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Adapun indikator kinerja pegawai tersebut adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi

4. **Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.**

   Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung = 132.886 dan F tabel = = 3.150. Apabila F hitung = 132.886 > F tabel = 3.150, maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

5. **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.**

   Berdasarkan uji t untuk mengetahui signifikasi variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh t hitung (t stat) = 4,090 dan. t tabel = 2.00 . Apabila t hitung = 4.090 > t tabel = 2.00 maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

6. **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.**

   Berdasarkan uji t untuk mengetahui signifikasi variabel kepemimpinan (X_2) diperoleh t hitung (t stat) = 2.947, tabel = 2.00. Apabila t hitung = 2.947 > t tabel = 2.00 maka Ho ditolak Ha diterima, berarti terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

7. Pengaruh dominan diantara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 11.190 + 0.547X_1 + 0.414X_2$. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu 0.547, berarti jika Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur meningkatkan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.547 satuan. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2) yaitu 0.414, berarti jika Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur meningkatkan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.414 satuan. Dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Budaya organisasi adalah pandangan seseorang terhadap sistem nilai bersama (kode etik pegawai negeri sipil) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan institusi. Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil di dalam melaksanakan tugas dan pergaulan sehari-hari. Budaya organaisasi kuat merupakan budaya yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi (Tika, 2010:109).

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas oleh pimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur kepada para pegawai yang

berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Menurut Sutrisno (2013:216), kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, kritikal dalam keseluruhan upaya meningkatkan prestai kerja baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Selanjutnya menurut Tery (dalam Sutrisno 2013;219) menyatakan fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokan menjadi empat, yaitu; (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pergerakan; (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu , yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif dan dalam keadaan bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang dicapai baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Steers (dalam Sutrisno 2013:151) menyatakan prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; (3) tingkat motivasi pekerja.

Hasil pengujian hipotesis tersebut diatas membuktikan semua hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur. Sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Dengan demikian penerapan budaya organisasi yang kuat dan didukung peran kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang baik. Penerapan nilai-nilai (kode etik) baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Peranan kepemimpinan dalam merencanakan, mengorganisasi, menggerakan dan mengendalikan aktivitas individu atau kelompoknya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.