

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)**

Fitri Setiawati¹

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang
2007010013@students.unis.ac.id

Asep Ferry Bastian²

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang
a.ferry.bastian@unis.ac.id

Abstract

Every organization or company has an organizational culture that functions to form rules or guidelines in thinking and acting to achieve the goals which have been set together through company leadership policies that will produce organizational culture in the hope that employee performance will increase. The aim of this research was to determine how much the effect of organizational culture and employee performance. The research population was 90 and the sample used was random sampling technique to 50 employees at UTD PMI Tangerang Regency. The research method uses descriptive quantitative with regression analysis. The results of the research are leadership has a significant effect on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance, leadership, and organizational cultures together have a significant effect on employee performance. This research can open the way to improve employee performance in facing the era of the industrial revolution 4.0.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui kebijakan pimpinan perusahaan yang akan menghasilkan budaya organisasi pada perusahaan, harapannya agar kinerja pegawai meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian sebanyak 90 dan sampelnya menggunakan teknik simple random sampling menjadi sebanyak 50 pegawai pada UTD PMI Kabupaten Tangerang. Metode penelitiannya menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi. Hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi di Indonesia ini banyak bermunculan usaha-usaha baru, munculnya perusahaan-perusahaan tersebut diharapkan dapat menambah luas lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia, di sisi lain tidak mungkin perusahaan dapat menjalankan kegiatannya tanpa manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Rozi et al., 2020). Saat ini pemerintah sedang gencar meningkatkan kinerja pada pegawai yang ada di Indonesia dimana kinerja organisasi dapat dinilai melalui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menjadi penting untuk suatu organisasi karena kinerja pegawai petugas kebersihan dapat langsung dinilai oleh masyarakat (Puspitasari & Dahlia, 2020). Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Setiap perusahaan untuk dapat berkembang dan maju selalu membutuhkan karyawan

yang memiliki kinerja yang handal.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang handal, dibutuhkan variabel-variabel yang mempengaruhi agar pegawai terpicu untuk meningkatkan kinerjanya (Puspitasari & Dahlia, 2020). Dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan penuh kasih kepada pekerja. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Slamet Bambang Riono, 2020). Pegawai merupakan orang yang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi baik dalam bentuk pemerintah maupun swasta yang berperan sebagai pengendali organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, salah satu faktornya tergantung pada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai sangat mustahil semua pekerjaan bisa dilakukan dan tujuan organisasi bias mungkin tercapai (H. Mulyadi, 2014), untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, 2018).

Kepemimpinan merupakan hasil daripada organisasi sosial yang telah terbentuk atau sebagai hasil daripada dinamika interaksi sosial. Kehadiran seorang pemimpin sangat diperlukan

dalam keadaan-keadaan di mana tujuan dari kelompok sosial yang bersangkutan terhalang, atau apabila kelompok tersebut mengalami ancaman-ancaman dari luar (LIPI, 2021). Di suatu organisasi terdapat pihak terkait, yaitu pemimpin selaku atasan, dan pegawai atau karyawan selaku bawahan. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi sebab kepemimpinan adalah individu dengan jabatan tertentu yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mempengaruhi perilaku orang lain sebagai bawahannya (Suranta, 2002); (Siagian, 2002); (D. Mulyadi & Rivai, 2009); (Faturahman, 2018).

Gaya kepemimpinan dicirikan dari karakteristik dan pola kepemimpinan yang mempunyai tipe manajerial yang berbeda-beda. Karakteristik gaya kepemimpinan bisa berupa perhatian seorang pemimpin kepada kinerja anggota organisasi (Warrick, 1981). Hersey et al., (1996) menjelaskan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang sesuai untuk segala kondisi pada sebuah organisasi namun gaya kepemimpinan bisa menjadi efektif jika mampu mengakomodir lingkungannya (pengikut, atasan dan rekan kerja). Tidak dapat dipungkiri, bahwa masyarakat Indonesia

memiliki semangat patronasi/kepatuhan pada pimpinan yang kuat (Novitasari & Asbari, 2020). Oleh karena itu, memperhatikan praktik kepemimpinan pada setiap unit sosial masyarakat, apalagi pada organisasi bisnis menjadi penting dan genting (Hutagalung et al., 2020), (Silitonga et al., 2020), (Silitonga et al., 2020) Namun survei (Carnegie, 2017) pada “Global Leadership Study” mengungkapkan bahwa terdapat 4 perilaku seorang pemimpin yaitu, pertama, menunjukkan Apresiasi, hanya 36% yang melakukan secara konsisten. Kedua, mengakui ketika salah, hanya 37% yang melakukannya. Ketiga, sungguh-sungguh mendengarkan, hanya 36% pemimpin yang konsisten mendengar. Keempat, kejujuran pada diri sendiri maupun orang lain, hanya 32% karyawan yang merasa pemimpinnya selalu jujur. Kejujuran pada diri sendiri maupun orang lain menjadi perilaku ‘titik buta’ yang memperoleh persentase paling kecil dibandingkan 3 perilaku lainnya. Survei tersebut bahkan menunjukkan 11% karyawan di Indonesia merasa atasan mereka jarang atau tidak pernah bersikap jujur dan dapat dipercaya oleh orang lain. Berdasarkan hal tersebut minimnya angka pemimpin yang konsisten terhadap perilaku jujur akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Riaz & Haque, 2016) menemukan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan dan tidak berpengaruh terhadap gaya pengambilan keputusan avoiden. Temuan lainnya, yaitu gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (Gustomo & Silvianita, 2009). Terdapat hubungan yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai (H. Mulyadi, 2014), (et al., 2020), (Puspitasari & Dahlia, 2020) berbeda halnya dengan penelitian (Sapti, 2017), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi oleh penelitian (Saputri & Andayani, 2018), (Saputri & Andayani, 2018) dan (Haryanto, 2017) bahwasanya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kesenjangan penelitian masih terjadi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, sehingga penelitian ini perlu dilakukan sesegera mungkin.

Tidak hanya kepemimpinan saja yang berhubungan dengan kinerja pegawai tetapi terdapat diantara variabel tersebut jika kepuasan yang diperoleh sepanjang bekerja serta budaya organisasi mempunyai kedudukan yang

baik dalam perkembangan serta pertumbuhan kinerja pegawai (Puspitasari & Dahlia, 2020). Budaya organisasi mempunyai sebagian manfaat ialah menghalangi pendefinisian kedudukan supaya nampak jelas perbandingan antar organisasi, membagikan uraian tentang bukti diri terhadap suatu yang lebih besar dari kepentingan orang anggota organisasi, menampilkan stabilitas sistem sosial, serta pada kesimpulannya budaya organisasi bisa membentuk pola pikir serta sikap anggota organisasi. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang besar di antara para anggotanya dalam toleransi resiko.

Apabila budayanya merupakan standar etika yang besar, itu hendak mempunyai pengaruh yang sangat besar dan positif pada sikap pekerja (. et al., 2019). Budaya organisasi merupakan ciri organisasi yang membentuk sikap anggota organisasi dalam menggapai tujuannya, lewat uraian yang baik tentang unsur- unsur yang membentuk budaya semacam keyakinan, nilai, ataupun adat istiadat. Terus menjadi banyak anggota organisasi menguasai, mengakui, menjiwai, serta mengamalkan kepercayaan, nilai ataupun adat tersebut serta terus menjadi besar tingkatan kesadarannya hingga budaya organisasi

hendak terus menjadi eksis serta berkepanjangan (Mukminin et al., 2020). Budaya organisasi terdiri dari beberapa unsur, perbedaan budaya organisasi yang satu dengan organisasi yang lain terletak pada unsur-unsurnya budaya organisasi, sehingga setiap elemen memerlukan pemahaman tersendiri agar anggota memahami budaya secara keseluruhan (Hofstede, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terpisah dari perbedaan berapa banyak elemen budaya organisasi masing-masing pakar, secara umum elemen Budaya organisasi terdiri dari dua unsur utama, yaitu unsur yang bersifat idealistis dan unsur yang bersifat idealis adalah perilaku. Berdasarkan penelitian (Asbari et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai senada dengan penelitian (Dunggio, 2020), (Slamet Bambang Riono, 2020), (Firmansyah, Saepuloh, et al., 2021) berbeda dengan penelitian (Finaltri Windrawati, 2020) dan (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesenjangan penelitian masih terjadi

dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, sehingga penelitian ini perlu dilakukan sesegera mungkin.

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka penulis menemukan kebaruan dari penelitian ini, yaitu menemukan kesenjangan hasil penelitian diantara penelitian sebelumnya, dan populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah di UTD PMI Kabupaten Tangerang, yang pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PMI kabupaten Tangerang. Penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Sedangkan jika ditinjau dari paradigmanya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data berdasarkan prosedur statistik. Penelitian ini yang menjadi populasi

adalah pegawai di lingkungan unit donor darah PMI Kabupaten Tangerang yang berjumlah 90 orang. Sampel yang digunakan, yaitu jenis *probability sampling* dan yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai di PMI Kabupaten Tangerang. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan, yaitu analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R²).

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis data maka dapat disajikan sebagai berikut:

1. Analisis korelasi Linier

Tabel 1. Analisis Korelasi

Correlations		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.739**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.790**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Data diolah menggunakan SPSS 25*

Catatan: *** = sig 1%, ** = sig. 5%, * = sig 10%.

Nilai r _{xy}	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat rendah/sangat lemah sehingga korelasi itu diabaikan (tidak dianggap)
0,20 – 0,40	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi yang lemah/rendah
0,40 – 0,70	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi yang sedang/cukup
0,70 – 0,90	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi yang kuat/tinggi
0,90 – 1	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi yang sangat kuat/sangat tinggi

Berdasarkan hasil estimasi dengan korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar $r = 0,790$ yang berarti ada korelasi kuat/tinggi. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar $r = 0,949$ yang berarti tingkat korelasi sangat kuat.

Uji Hoptesis:

Langkah-langkah:

a. Merumuskan Hipotesis Statistik:

Ho: $r_1=0$: Tidak terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Ha : $r_1 \neq 0$: Terdapat hubungan signifikan antara gaya

kepemimpinan dengan kinerja pegawai

b. Menentukan kriteria pengujian

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
- Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

c. Kesimpulan kepemimpinan dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil estimasi korelasi diperoleh nilai signifikansi antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar sig. = 0,790 > 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

d. Kesimpulan budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil estimasi korelasi diperoleh nilai signifikansi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar sig. = 0,949 > 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Regresi Linier

Tabel 2 Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a			
Model	B	Std. Error	t
(Constant)	-3.316	1.282	-2.586
Kepemimpinan	.142	.045	3.173
Budaya Organisasi	.888	.068	12.965

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Model Regresi Berganda yang digunakan dalam penelitian tentang Pengaruh **Kepemimpinan** dan **Budaya Organisasi** terhadap **Kinerja Pegawai** PMI Kabupaten Tangerang, dapat ditulis:

$$KP = \alpha_0 + \alpha_1 K + \alpha_2 BO + \epsilon$$

Berdasarkan hasil estimasi, maka dapat diketahui besarnya konstanta $\alpha_0 = 3,316$ dan koefisien regres $\alpha_1 = 0,142$; $\alpha_2 = 0,888$ persamaan regresinya adalah:

$$\widehat{KP} = 3,316 + 0,142 K + 0,888 BO$$

Jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,142 satuan, atau sebaliknya. Sedangkan jika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,888 satuan, atau sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a			
Model	B	Std. Error	T
(Constant)	-3.316	1.282	-2.586
Kepemimpinan	.142	.045	3.173
Budaya Organisasi	.888	.068	12.965

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Uji Hipotesis :

a. Uji Parsial

- 1) Merumuskan Hipotesis Statistik:
 Ho : $\alpha_1=0$: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
 Ha : $\alpha_1\neq 0$: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai
- 2) Menentukan t-hitung dan signifikansi
 Berdasarkan hasil estimasi menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,173 dan nilai signifikansi 0,10
- 3) Menentukan t-tabel Nilai t-tabel dengan $df = n - 4 = 50 - 4 = 46$ dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar $\pm 1.67866/ - 1.67866$ (lihat lampiran t-tabel)
- 4) Kesimpulan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 3,173 > t-tabel = 1,67866 jadi dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Tangerang.

- 5) Kesimpulan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
 Berdasarkan hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 12,965 > t-tabel = 1,67866 jadi dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Tangerang.

4. Uji Global (Simultan)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

ANOVA			
Model	df	F	Sig.
Regression	2	262.950	.000 ^b
Residual	47		
Total	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

- a. Rumusan Hiptesis
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama K, dan BO terhadap KP
 H_a = Terdapat pengaruh secara bersama-sama K, dan BO terhadap KP
- b. Menggunakan uji F
 Nilai F-hitung adalah 262,950, selanjutnya dikonsultasikan/dibandingkan dengan nilai F-tabel. Sedangkan nilai t-tabelnya adalah $(df_1 \text{ dan } df_2)=2,79$, maka dapat disimpulkan bahwa F-hitung $=262,950 > F\text{-tabel} = 2,79$ sehingga ***H₀ ditolak*** dan H_a diterima. Artinya Secara bersama-sama terdapat pengaruh K, dan BO terhadap KP.
- c. Melihat P-value (sig.< 0,05)
 Berdasarkan hasil estimasi regresi menunjukkan bahwa p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan ***H₀ ditolak*** dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh K, dan BO terhadap KP.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UTD PMI di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2021), (et

al., 2020), (Rozi et al., 2020) dan (Firmansyah, Andiani, et al., 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutagalung et al., 2020), (Jumiran et al., 2020) dan (Jumiran et al., 2020) yang mengungkapkan bahwa penelitiannya berbanding terbalik dengan hasil penelitian penulis, yakni kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor, akan tetapi penulis meyakini bahwa Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin akan diikuti oleh bawahannya, sehingga keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin yang transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu organisasi, (Afni et al., 2020) menyatakan bahwa jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan

secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat; dalam kasus lain, kepuasan karyawan merupakan umpan balik yang berpengaruh terhadap citra diri dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UTD PMI di Kabupaten Tangerang, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang menyatakan bahwa: Budaya Organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga apabila variabel ini di tingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Oleh

karena itu, budaya organisasi sangat mempengaruhi aspek fundamental kinerja organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pemahaman dan perhatian yang jelas terhadap budaya organisasi (Syardiansah et al., 2020), (Latief et al., 2019) dan (Syardiansah et al., 2018).

Menurut (Jufrizen, 2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Berdasarkan penelitian ini penulis menemukan fenomena unik kedua variabel yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai meskipun banyak perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Penulis menyadari penelitian ini masih banyak kekurangannya, diantaranya sampel masih sedikit dan keterkaitan variabel masih sempit, maka penulis merekomendasikan kepada peneliti

berikutnya untuk memperluas populasi penelitian bias dari berbagai perusahaan dengan membuat dummy sebagai pembandingan antar perusahaan. Peneliti berikutnya penting menambahkan variabel yang bervariasi sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan para pegawai agar memperkaya temuan penelitian. Namun demikian penelitian ini dapat membuka jalan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Daftar Pustaka

- R. R., . M. U. G., & . M. Z. M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 74–85. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/12/12>
- Carnegie, D. (2017). *Global Leadership Study*. 1–57.
- Chichi Rahmayanti, P. Hellen Wijaya, C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- Finaltri Windrawati, A. P. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 43(1), 7728. https://online210.psych.wisc.edu/wp-content/uploads/PSY-210_Unit_Materials/PSY-210_Unit01_Materials/Frost_Blog_2020.pdf%0Ahttps://www.economist.com/special-report/2020/02/06/china-is-making-

- substantial-investment-in-ports-and-pipelines-worldwide%0Ahttp://www.
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume : 9 No : 1 Tahun 2021 Available online at : https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist DAMPAK DARI MOTIVASI KERJA , BEBAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DIVERSITY PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA UPK DBM LENGKONG SUKABUMI)*. 4328(April), 14–25.
- Firmansyah, D., Saepuloh, D., Andriani, N. Y., & Laksana, A. (2021). Penentu Kinerja Pegawai Dari Motivasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 108. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v4i2.9026>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Gustomo, A., & Silvianita, A. (2009). Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kelompok Keahlian Manajemen Manusia Dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis Dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*, 8(1), 1–6.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of organisational behaviour*. Prentice-Hall International.
- Hofstede, G. (2011). *Hofstede 2011.Pdf*. 2, 1–26.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional

- terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- LIPI. (2021). *Kepemimpinan. Direktori Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*.
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Point of View Research Management Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 19–28. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Mulyadi, H. (2014). *DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN Pendahuluan*. 2, 302–310.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 4(1), 66–80. <https://doi.org/10.31002/rn.v4i1.2712>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Riaz, M. N., & Haque, A. U. (2016). Leadership Styles As Predictors Of Decision Making Styles Among Top, Middle And Lower Managers. *Pakistan Business Review; Vol 17, No 4 (2016): Pakistan Business Review January 2016*.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 55–61.
- Sapti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Kudungga Kabupaten Kutai Timur. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1–15.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108.

- <http://www.jcreview.com/?mno=10>
1999
- Slamet Bambang Riono, M. S. dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116–138.
- Syardiansah, S., Afriadi, A., & Daud, M. N. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Peusada. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 182. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11142>
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Warrick, D. (1981). *Leadership Styles and Their Consequences*.