

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli

Emy Noviyanti¹, Jabal Nur², Risman³

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin Tolitoli^{1,2,3}

*Email Korespondensi: risman@stiemujahidin.ac.id

Diterima: 11-08-2024 | Disetujui: 12-08-2024 | Diterbitkan: 14-08-2024

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and organizational culture on improving employee performance at the Tolitoli Regency Community and Village Empowerment Service. This research uses quantitative methods. The data collection technique is using saturated samples. Data collection methods in this research are observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique uses statistical calculations using the SPSS version 20 data processing application. Based on the t-test results in the table, it was found that leadership was 2,485 and organizational culture was 2,118. So it is concluded that the leadership variable has a calculated t value of $2.485 > 2.018$ with a significant value of $0.017 < 0.05$ so it can be concluded that leadership has a positive and significant effect on increasing employee performance. Meanwhile, for the Organizational Culture variable, the t-count value was $2.118 > 2.018$ with a significant value of $0.040 < 0.05$, so it can be concluded that the Organizational Culture variable has a positive and significant effect on improving employee performance. The f-count value obtained was $32,096 > 3,220$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, so it was concluded that the Leadership and Organizational Culture variables had a positive and significant effect on improving employee performance at the Tolitoli Regency Community and Village Empowerment Service. The R square adjuster value is 0.586, which means that the contribution of the Leadership and Organizational Culture variables to improving employee performance at the Tolitoli Regency Community and Village Empowerment Service is 58.6%.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan perhitungan statistik menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} pada tabel ditemukan Kepemimpinan sebesar 2.485 dan budaya organisasi sebesar 2.118. Maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} $2.485 > 2.018$ dengan nilai signifikan $0.017 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} $2.118 > 2.018$ dengan nilai signifikan $0.040 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. diperoleh nilai f_{hitung} $32.096 > 3.220$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli. Nilai *adjuster R square* sebesar 0.586 yang artinya kontribusi pengaruh variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli adalah sebesar 58.6%.

Kata Kunci: Kepemimpinana, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Noviyanti, E., Nur, J., & Risman, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 123-130. <https://doi.org/10.62710/139w2j22>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kepemimpinan budaya organisasi akan berpengaruh kepada kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di perlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi, kepemimpinan yang baik dan terkoordinasi disemua sector.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Menurut Saiman, (2014) mengatakan : “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk memengaruhi orang lain atau sekelompok orang kearah tercapainya suatu tujuan organisasi yang telah disepakati bersama sebelumnya.”

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah sistem dalam organisasi itu sendiri, yang dalam hal ini budaya organisasi yang melingkupinya. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di organisasi.

Pada hakikatnya budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan seseorang atau kelompok yang menjadi ciri atau identitas yang membedakan mereka dari kelompok atau organisasi lainnya.

Menurut Sutrisno (2018) Budaya organisasi organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*) atau norma-norma (*beliefs*) asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, di sepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kinerja di definisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Njoman T.Suastha mengatakan bahwa baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan misi atau sasaran organisasi. Pekerjaan pegawai yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja pegawai tersebut terhadap organisasinya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli memberikan pelayanan pekerjaan umum kepada masyarakat dan desa. Badan ini juga bertanggung jawab untuk membantu para pemimpin daerah dalam urusan pemerintahan di wilayah mereka, yaitu penguatan komunitas dan desa serta pengembangan usaha ekonomi pedesaan.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli, permasalahan yang ada yaitu sebagian pegawai meninggalkan pekerjaan mereka dan hanya berkumpul-kumpul di waktu jam kerja, dapat menyebabkan terbentuknya suatu budaya organisasi yang kurang baik. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dari pimpinan , pengawasan terhadap kantor dan dorongan

dalam bekerja. Tanpa disadari itu menjadi kebiasaan yang umum dalam organisasi, dan dapat menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan pegawai lalai dalam bekerja dan hasil pekerjaan kurang maksimal. Hal ini juga menjadi suatu permasalahan yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di dalam organisasi sehingga harus segera diselesaikan agar tidak menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (Independen variabel), suatu variabel terikat (dependen variabel), variabel bebas tersebut adalah (X1) Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi dan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai berdasarkan jenis masalah yang diselidik, tempat yang dilakukan secara teknik dan alat yang digunakan adalah kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli karena data yang mudah di dapatkan dan juga lokasi yang terjangkau terletak di jalan Ismail Bantilan No. 1 Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Dengan waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai bulan Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan “populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli yang berjumlah 45 pegawai.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016). Cara pengambilan sampel ini harus menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dan menentukan tehnik sampling jenuh. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 45 Pegawai Negeri Sipil.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan Selain itu landasan teori ini juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

2. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya.

Sumber Data

1. Data sekunder merupakan data yang sudah ada sebelumnya, yang bisa diambil melalui literatur, baik itu secara offline ataupun online.
2. Data primer merupakan data yang berhubungan dengan indikator yang juga di dapat dari responden yang mengisi kuesioner, survei, wawancara, atau observasi.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data atau pengamatan secara langsung dengan melakukan kunjungan pada objek yang diteliti. .
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna untuk mendapatkan masukan yang kemungkinan belum tercakup di dalam kuesioner sebelumnya.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban. Di dalam pelaksanaan penyebaran Kuesioner ini responden hanya diminta untuk memberikan jawaban berupa tanda *check list* pada jawaban yang dipilih.
4. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data berbentuk gambar atau karya-karya yang di gunakan untuk memperkuat dan mendukung informasi-informasi yang di dapatkan dari hasil observasi, wawancara , kuesioner dalam penelitian ini.

Metode Analisa Data

Dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dibuat, maka peneliti menerapkan model analisis dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis linear berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu:

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dua variabel atau lebih antara variabel dependen dan independen maka regresi linier menganalisis dan mengatur apakah memiliki keterkaitan positif atau negatif antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji T) dan melihat variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel X.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli”.

Diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.
3. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tolitoli.

SARAN

Adapun saran yang dapat disampaikan penulis sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Bagi Instansi :

1. Kepemimpinan sudah sangat baik, pemimpin juga dapat memotivasi pegawai bekerja lebih baik lagi dengan merangkul mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penguatan Budaya Organisasi, budaya organisasi yang kuat dan positif yang sudah terbangun perlu tetap di pertahankan. Kegiatan-kegiatan seperti team building, pengembangan nilai-nilai inti, dan komunikasi yang efektif akan lebih memperkuat budaya organisasi.
3. Pengembangan Struktur Organisasi, struktur dan proses organisasi yang efektif juga berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya evaluasi dan pengembangan berkelanjutan terhadap struktur dan proses kerja dalam organisasi.

4. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan yang selama ini dilakukan tetap di pertahankan adalah sesuatu yang sangat baik untuk memastikan bahwa strategi yang diimplementasiikan berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. Feedback dari pegawai juga penting untuk perbaikan terus- menerus.

Bagi Peneliti

Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, yang belum termasuk dalam model penelitian ini. Ini dapat membantu memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja pegawai.

Dengan mengikuti saran-saran ini diharapkan kinerja pegawai dapat terus di tingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Ansory, Fadjar Al dan Meithiana Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit : Anggota Ikapi, Yogyakarta.
- Badeni. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).
- Edowai, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Gary Dessler, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetak an Tujuh, Erlangga, Jakarta, 2015
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ginting, R. K. Ekawati, N.W. 2016. Pengaruh pengetahuan lingkungan terhadap niat membeli produk hijau pada merk “Attack” dengan kepedulian lingkungan sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5,No.4, 2016: 2223-2249.
- Hamali, Yusuf Arif. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta.
- Johansen. C., Usher. PA, Kjellerup, RB, Lundsgaard, D., Ivearsen, L., & Kragballe,K. (2009). Karakterisasi isoform interleukin-17 dan reseptor pada lesi kulit psoriasis.British Journal Of dermatology, 160 (2), 319-324 .
- Kartono Kartini. (2010). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja GrafindoPerkasa.
- Laili, L. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT NIPAH PANJANG KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR (Doctoral dissertation, SUMBER DAYA MANUSIA).
- Mulyadi, Dedy. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern. Penerbit : Alfabeta, Bandung

- P. Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta, 2015.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peroformance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, “Human Resources Management”, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua. Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu, Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung
- Setiawati, F., & Bastian, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). *Ekonomi Bisnis*, 27(2), 725-738.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Soemarsono, S. Sos., MM (2018) <https://dipb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Sugiyono. (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Mrthods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Tika Pabundu , *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, 2015.
- Umar. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Dikantor Pelayanan Pak Banteng*. Vol. 3, no 009 (2016) Umar.
- Untung W, 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Werni, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit : Uhakam, Jakarta.