

## Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Serang

Ipan Suhendi <sup>1\*)</sup>

<sup>1)</sup> [ipansuhendi95@gmail.com](mailto:ipansuhendi95@gmail.com), Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of leadership and organizational culture in improving employee performance at the Serang City Social Service. The research method used in this study is a quantitative approach, a descriptive method used to describe the nature or characteristics of a particular phenomenon, and a verification method used to determine the relationship between two or more variables. In comparison, the data collection technique used is a questionnaire. The population used is 34 respondents. Furthermore, the data was processed using descriptive and statistical analysis of values which was carried out using SPSS software version 26. From these calculations, the correlation coefficient value is  $R = .859$ , which indicates a relationship between leadership and organizational culture on employee performance. If leadership and organizational culture are carried out well, it will affect positive employee performance. All hypotheses are accepted, either partially or simultaneously.

**Keywords:** Leadership; Organization Culture; Employee Performance.

Submitted: Desember 2022

Revised: Desember 2022

Accepted: Desember 2022

### Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v1i1.534>

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada masing-masing individu serta lingkungannya. Organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan perhatiannya pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi (Alhamidi, 2022). Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Manajemen sumber daya manusia membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dipungkiri, perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Syamsurizal (2016) Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang lebih tetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan atau instansi pada periode tertentu.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, maka sangat layak bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan pemenuhan oleh organisasi mutlak diciptakan. Pegawai yang mempunyai sifat kompleksitas dalam suasana dan dalam kondisi bagaimanapun. Dalam menjalankan pekerjaan pegawai selalu dilandasi dengan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai juga merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena pegawai merupakan tenaga kerja yang dimiliki perasaan tujuan pribadi, sifat atau karakteristik yang berbeda, sehingga pimpinan dalam merealisasikan tujuan organisasi harus mampu mengelola mereka dengan baik (Wahyudi et al., 2022). Karena itu bila terjadi ketidak seimbangan, kinerja Pegawai akan menurun hingga akhirnya Pegawai tidak puas dan memilih mangkir sehingga tidak mampu memenuhi kinerja yang diharapkan oleh Perusahaan atau Instansi.

Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang Pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pimpinan untuk mengarahkan, namun kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami menerapkan dengan tepat. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para Pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan oleh Perusahaan atau Instansi. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya dan kekuasaan pimpinan serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin. Dalam kepemimpinan itu menuntut adanya kemahiran untuk membaca situasi yang berkaitan dengan iklim kerja dalam Perusahaan atau Instansi, dalam arti sanggup untuk mengetahui dan meyakinkan setiap anggota atau bawahan dalam menyesuaikan cara berpikir dan bertindak dengan kepentingan untuk mencapai tujuan Perusahaan atau Instansi. Kesuksesan pemimpin dapat diukur dari keberhasilan dalam memimpin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, terutama sekali pada kemampuan untuk menciptakan kondisi di mana kelompok bawahan sebagai totalitas dapat di gerakkan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosial akan sangat tergantung pada para manajer (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasaran. Suatu Perusahaan atau Instansi membutuhkan pimpinan yang efektif dan mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota atau anak buah. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu

Perusahaan atau Instansi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahan ke arah pencapaian suatu Perusahaan atau Instansi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk menghadapi pekerjaan mereka.

Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang pengaruh yang sangat strategis. Berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh pemimpinnya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Dalam Perusahaan atau Instansi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pemimpin. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Dan juga peneliti mendukung adanya hubungan positif dan penggunaan kepemimpinan dengan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Hidup dalam suatu masyarakat yang memiliki budaya yang berbeda dengan budaya masyarakat yang lain. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah-tamah dan suka berbasa-basi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis.

Pelaksanaan pelayanan oleh pemerintah pada masyarakat melibatkan kedua belah pihak untuk saling bekerja sama. Masyarakat diharapkan dapat berpartisipasi dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan, yakni dengan memenuhi aturan dengan kesadaran dan menghargai administrator publik yang memberikan pelayanan. Suatu instansi pemerintah merasa dihargai dan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Dunggio (2020), untuk mewujudkan tujuan maka budaya organisasi itu harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar, yang dirasakan bersama oleh para pegawai ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal perusahaan atau instansi. Agar asumsi atau keyakinan dasar ini dapat bekerja dengan cukup baik dan valid, maka perlu diajarkan kepada calon para pegawai sebagai dasar untuk berpikir merasakan sesuatu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang terkait.

Konsep budaya organisasi diatas pada akhirnya akan menjadi tema untuk menambah kinerja yang handal dengan melalui komitmen pegawai yang lebih kuat dan fleksibel. Peningkatan kinerja Pegawai menjadi perhatian utama bagi perusahaan atau instansi. Pada kebanyakan Perusahaan atau Instansi melakukan penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja serta untuk memotivasi pegawai secara individu di waktu berikutnya. Menurut Ramadhani & Sulaeman (2022) kinerja pegawai merupakan standar untuk mencapai sasaran tujuan yang menjadi landasan beban kerja. Dari perseptif ini merupakan proses yang berkelanjutan. Kinerja berhubungan dengan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Saat kinerja pegawai baik, mereka dapat mencapai kinerja yang baik. Kinerja merupakan prestasi kerja kualitatif dan kuantitatif atau hasil kerja output yang didapat dengan menyelesaikan dan tanggung jawab berbagai tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Dalam organisasi dengan nilai-nilai budaya kuat dan bersama mampu dengan baik, diterima didukung oleh anggota organisasi. Budaya kuat dan positif akan sangat mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Pendapat ini beriringan dengan pendapat menurut Edison et al, (2020) menyatakan dengan berjalanya waktu kepemimpinan akan menggerakkan dan menuntun visi lalu mengembangkan kepemimpinan dimasa depan dan budaya organisasi mereka.

Efektivitas jalannya kepemimpinan dituntut untuk mampu menghadapi perubahan lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian, sehingga pemimpin Dinas Sosial Kota Serang diharapkan mampu melakukan perubahan-perubahan didalam organisasi yang dipimpin untuk memberikan kepuasan kerja pada pegawai, meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi serta mendapatkan kinerja yang lebih baik, oleh karena itu proses dari jalannya Instansi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi memerlukan dimensi kepemimpinan yang mampu mentransformasikan jiwa kepemimpinan kepada bawahan.

Dinas Sosial merupakan institusi strategis yang dalam ruang kerja berupaya meningkatkan pelayanan masyarakat melalui kepemimpinan dan budaya organisasi. Peningkatan pelayanan masyarakat dapat tercapai dengan baik manakala pegawai dinas sosial kota serang memiliki kinerja yang baik, disinilah perlunya pegawai di lingkungan dinas sosial kota serang memiliki kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Kesiapan pegawai dinas sosial kota serang dalam menghadapi perubahan inilah yang menjadi permasalahan, kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada capaian keberhasilan suatu kinerja pegawai, demikian halnya budaya organisasi yang ada di lingkungan dinas sosial kota serang perlu diperbaiki, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## **TUJUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Sunyoto (2013) kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Ansory & Indrasari, 2018). Menurut Sunarsi & Rozi (2020) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan definisi yang diberikan pada hakikatnya sama, yaitu suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain diarahkan kepada tujuan tertentu. untuk melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan Organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) ada dua fungsi kepemimpinan yang biasa digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan atau mempengaruhi bawahan yaitu: (1) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented style) Tipe kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara ketat agar mereka bekerja sesuai dengan harapannya. Manajer dengan gaya ini lebih mengutamakan keberhasilan pekerjaan daripada pengembangan kemampuan bawahan. (2) Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (employee oriented style) Manajer dengan kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas/pekerjaan bawahan. Hubungan pemimpin dan bawahan terasa sangat akrab, saling percaya, dan saling menghargai.

Menurut Kartono (2014), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan; kemampuan memotivasi; kemampuan komunikasi; kemampuan mengendalikan bawahan; tanggung jawab; kemampuan mengendalikan emosi.

### **Budaya organisasi**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh yang besar terhadap organisasi dan budayanya. Kecenderungan global yang semakin kompetitif berpengaruh kuat pada organisasi. Apabila kita tidak mampu merespon pengaruh global akan berdampak pada kesulitan organisasi. Demikian pula kecenderungan tumbuhan demografis, sosial, ekonomi dan politik didalam negeri berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Untuk menjalankan roda organisasi akan meningkat kinerjanya, diperlukan pimpinan yang mempunyai wawasan budaya, sehingga layak disebut sebagai cultural leader.

Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai: (a) Budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan; (b) Budaya menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi; (c) Budaya akan menimbulkan komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu seseorang; (d) Mendorong stabilitas dari sistem sosial; (e) Pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah : “sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.” Menurut Rivai & Basri dalam Masram & Mu’ah (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian para ahli tersebut diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah dibebankan.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Menurut Prawirosentono dalam Martini (2022), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; dan efektivitas.

### **Hipotesis penelitian**

H1. Diduga terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Serang.

H2. Diduga terdapat pengaruh yang Positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Serang.

H3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Serang.

### **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (2010) menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”. Menurut Creswell (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Serang dengan total populasi sebanyak 34 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 pegawai. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang secara langsung dibagikan kepada responden. Sedangkan untuk analisis datanya yaitu menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan, dan terakhir yaitu uji koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Hasil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sama dengan (47,05%) dan perempuan sebanyak 18 orang atau sama dengan (52,95%). Maka jumlah responden berdasarkan tingkat jenis kelamin paling banyak adalah perempuan. Selanjutnya, jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, Diploma sebanyak 1 orang atau (2,95 %) S1 sebanyak 21 orang atau (61,76%), S2 sebanyak 12 atau (35,29%). Maka jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan paling banyak adalah S1. Kemudian, jumlah responden berdasarkan tingkat lama bekerja dari 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 5 orang atau sama dengan (14,70%) dan dari 6 sampai dengan 9 tahun sebanyak 10 orang atau sama dengan (29,42%). Dan dari >20 tahun sebanyak 7 atau sama dengan (20,58%). Maka jumlah responden berdasarkan tingkat masa bekerja paling banyak dari 10 sampai dengan 19 tahun.

### Uji validitas dan reliabilitas

Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah dengan metode Pearson's Product Moment yang menguji dua sisi yang terdapat pada program SPSS. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,681	0,349	Valid
	X1.2	0,681	0,349	Valid
	X1.3	0,697	0,349	Valid
	X1.4	0,582	0,349	Valid
	X1.5	0,697	0,349	Valid
	X1.6	0,710	0,349	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,731	0,349	Valid
	X2.2	0,648	0,349	Valid
	X2.3	0,745	0,349	Valid
	X2.4	0,731	0,349	Valid
	X2.5	0,648	0,349	Valid
	X2.6	0,745	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,569	0,349	Valid
	Y.2	0,524	0,349	Valid
	Y.3	0,568	0,349	Valid
	Y.4	0,569	0,349	Valid
	Y.5	0,535	0,349	Valid
	Y.6	0,524	0,349	Valid

Sumber: Olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 1 pada pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan

valid karena  $r$  hitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada  $r$  tabel. Dengan demikian butir-butir pernyataan dalam variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dari masing-masing 6 item memiliki nilai koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa ke enam butir dari masing-masing pernyataan pada indikator masing-masing variabel dinyatakan Valid. Selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas, variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of thumb	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,758	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,802	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,713	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen variabel kepemimpinan (0,758), budaya organisasi (0,802) dan kinerja pegawai (0,713) di atas 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan adalah reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas ialah dengan melakukan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Metode pengujian normal setidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Berikut hasil uji normalitas data tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji normalitas data

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84081545
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 diketahui bahwa semua variabel penelitian di dalam Unstandardized mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ). Unstandardized Residual mempunyai nilai signifikansi 0,200 variabel terdistribusi secara normal.

### Uji koefisien korelasi

Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji koefisien korelasi adalah dengan metode Pearson's Product Moment yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang di nyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) yang terdapat pada program SPSS. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berkorelasi dan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak berkorelasi.

Tabel 4. Korelasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Correlations <sup>b</sup>			
		X1 (Kepemimpinan)	Y (Kinerja Pegawai)
X1 (Kepemimpinan)	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (1-tailed)		.000
Y (Kinerja Pegawai)	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Listwise N=34

Sumber : Data diolah SPSS 26

Tabel 5. Korelasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Correlations <sup>b</sup>			
		X2 (Budaya Organisasi)	Y (Kinerja Pegawai)
X2 (Budaya Organisasi)	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (1-tailed)		.000
Y (Kinerja Pegawai)	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Listwise N=34

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil Tabel 4 dan Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi Kepemimpinan 0,000 dan Budaya Organisasi 0,000 dapat di katakan bahwa kedua variabel bebas terdapat hubungan dengan kinerja. Nilai kepemimpinan Pearson Correlation 0,636 dan nilai budaya organisasi Pearson Correlation 0,781 maka dalam pedoman derajat hubungan dapat di katakan nilai Pearson Correlation kepemimpinan dan budaya organisasi masuk ke dalam kategori korelasi kuat.

### Uji hipotesis parsial dan simultan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat

pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 6. Uji parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		6.199	1.403		4.417	.000
1	X1 (Kepemimpinan)	.278	.072	.388	3.880	.001
	X2 (Budaya Organisasi)	.394	.063	.628	6.276	.000

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui sebagai berikut berikut: (1) Didapatkan nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 3,880 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan didapatkan t tabel dari  $t(a/2 ; n-k-1)$  atau  $(0,05/2 ; 34-2-1) = t(0,025 ; 31)$  yaitu 2,039. Artinya  $t$  hitung  $3,880 > t$  tabel 2,039 (berpengaruh / lolos). 2) Didapatkan nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 6,276 dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan didapatkan t tabel dari  $t(a/2 ; n-k-1)$  atau  $(0,05/2 ; 34-2-1) = t(0,025 ; 31)$  yaitu 2,039. Artinya  $t$  hitung  $6,276 > t$  tabel 2,039 (berpengaruh / lolos). Adapun untuk melihat secara simultan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314.676	2	157.338	43.618	,000 <sup>b</sup>
Residual	111.824	31	3.607		
Total	426.500	33			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

c. Predictors: (Constant), X2 (Budaya Organisasi), X1 (Kepemimpinan)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $43,618 > F$  tabel 2,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

### Koefisien determinasi

Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0-1,  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas sebaliknya mendekati satu maka suatu model akan semakin baik. Untuk mengetahui keeratan hubungan

antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai  $R^2$  Tabel 7.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.721	1.89927

a. Predictors: (Constant), X2 (Budaya Organisasi), X1 (Kepemimpinan)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Data diolah SPSS 26

Interpretasi dari Model Summary yaitu, nilai R Square sebesar 0,738, model yang dibangun menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai berpengaruh sebesar 73,8% dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian uji t. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,880 >$  nilai t tabel  $2,039$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Kepemimpinan dapat menghasilkan dan mendorong pegawai berkinerja dengan optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai secara optimal (Puspitasari et al., 2022; Tripathi et al., 2020; Johari et al., 2022). Oleh karena itu, seorang pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai seperti kemampuan dalam pengambilan keputusan dengan tepat, kemampuan dalam memotivasi para pegawai, kemampuan dalam komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi dapat membentuk lingkungan di mana pegawai merasa dihormati, didukung, dan diakui atas kontribusinya.

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian uji t. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,276 >$  nilai t tabel  $2,039$  sehingga dapat di simpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Budaya organisasi dan kinerja pegawai saling berhubungan erat. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan cara kerja dan interaksi di dalam suatu organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai mencakup hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan dampak secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Kania & Mudayat, 2022; Shamsudin & Velmurugan, 2020; Rino & Rafika, 2017). Namun demikian, budaya organisasi bukanlah sesuatu yang dapat diubah dengan cepat atau mudah. Proses mengubah budaya

organisasi membutuhkan waktu, komitmen, dan upaya dari semua anggota organisasi. Namun, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya dan kinerja pegawai, organisasi dapat membangun budaya yang mendukung kinerja yang tinggi dan keberhasilan jangka panjang.

### **Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**

Secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $43,618 > F$  tabel  $2,50$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan visi organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **KESIMPULAN**

Diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Serang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor pengendalian pengawasan kepada pegawai secara maksimal. Kemudian diketahui bahwa budaya organisasi pada tingkat budaya konstruktif masih kurang baik sehingga disarankan pimpinan melakukan interaksi dengan para pegawai untuk mendorong kemajuan organisasi, dan juga pada budaya pasif-defensif kurang baik sehingga disarankan agar melakukan kerja sama antara para pegawai sehingga budaya dapat mendorong keyakinan normatif yang dapat memberikan kemajuan organisasi pada Dinas Sosial Kota Serang. Selanjutnya, diketahui bahwa kualitas kerja menurun disebabkan tingkat partisipasi pegawai rendah sehingga disarankan pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, dan pada tingkat efektivitas pegawai kurang sesuai maka disarankan pegawai harus bekerja dengan standar operasional prosedur (SOP) pada Dinas Sosial Kota Serang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 52–62. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.69>
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance

- mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia Pustaka.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *MODEL PROBLEM BASED LEARNING DALAM PEMBELAJARAN MENULIS TEKS EKSPANASI BERPOLA KAUUSALITAS DAN HUBUNGANNYA DENGAN BERPIKIR KRITIS PESERTA DIDIK KELAS VIII SMPN 1 KRAMATWATU* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN PASCASARJANA).
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Johari, J., Shamsudin, F.M., Zainun, N.F.H., Yean, T.F. & Yahya, K.K. (2022). Institutional leadership competencies and job performance: the moderating role of proactive personality. *International Journal of Educational Management*, 36(6), 1027-1045. <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2021-0280>
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, M. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec. Merapi Barat Kab. Lahat. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 179-189. <https://doi.org/10.36546/jm.v10i2.583>
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.

Zifatama Publisher.

- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.64>
- Ramadhani, K. K., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(2), 537-545. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i2.2022.537-545>
- Rino, & Rafika, N. A. (2017). The Relation Leadership, Organization Culture and Work Motivation on Employees Performance. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 180, 012249. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/180/1/012249>
- Robbins, S. P., & Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Shamsudin, S., & Velmurugan, VP. (2020). Organization Culture and Employee Performance in IT Industry in India. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(04), 1604- 1610. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR201268>
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Sunarsi, D., & Rozi. A. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Desanta Publisher.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Syamsurizal, S. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (49).
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Micro-foundations for sustainable development: leadership and employee performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 92–108. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1622>
- Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi?. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.63>
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SERANG. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.