



# PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA TANGERANG SELATAN

Mukrodi  
Universitas Pamulang, Indonesia  
E-mail: dosen00560@unpam.ac.id

## ABSTRAK

Budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang mendefinisikan organisasi, sementara kepemimpinan memainkan peran sentral dalam mengarahkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang didistribusikan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Tangerang Selatan. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 73 orang dengan teknik sampel acak sederhana. Data penelitian di analisis menggunakan metode statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang diidentifikasi melalui nilai-nilai positif, norma, dan komunikasi yang jelas, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peran kepemimpinan yang efektif dalam membentuk dan mendukung budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan tujuan organisasi juga terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

**Kata Kunci:** Perilaku Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM

## ABSTRACT

Organizational culture and leadership have an important role in forming an effective work environment and influence employee performance. Organizational culture reflects the values, norms, and beliefs that define the organization, while leadership plays a central role in directing human resources. Therefore, this research aims to examine how organizational culture and leadership contribute to improving employee performance in the work environment. This research uses a quantitative approach by collecting primary data through questionnaires distributed to employees of the South Tangerang City Education and Culture Office. The number of respondents in the research sample was 73 people using a simple random sampling technique. Research data was analyzed using multiple linear regression statistical methods. The results of this research indicate that a strong organizational culture, identified through positive values, norms and clear communication, has a positive and significant impact on employee performance. Apart from that, the role of effective leadership in forming and supporting an organizational culture that is in line with the organization's vision and goals has also been proven to influence employee performance positively.

**Keywords:** Work Behavior, Organizational Culture, Leadership, Employee Performance, HR Management

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan era digital menimbulkan tantangan yang semakin kompleks bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu aspek krusial dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah memahami peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam membentuk dan memengaruhi lingkungan kerja [1]. Budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Sebagai akibatnya, penelitian tentang "pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai" telah



menjadi topik yang semakin penting dan menarik dalam ilmu manajemen.

Budaya organisasi merupakan konsep abstrak yang mencerminkan nilai-nilai, norma, keyakinan, serta perilaku yang mendefinisikan cara sebuah organisasi beroperasi. Ini mencakup bagaimana organisasi berkomunikasi, berinteraksi, dan mengambil keputusan [2]. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pembentukan lingkungan kerja yang positif dan sehat [3]. Di sisi lain, kepemimpinan adalah elemen utama dalam membentuk dan memelihara budaya organisasi yang sesuai. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberikan contoh bagi pegawai dalam memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi [4].

Dalam konsep manajemen organisasi, bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara individual tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan [5]. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja kolektif dan daya saing organisasi. Dalam konteks global yang semakin kompetitif, organisasi yang mampu mengoptimalkan kinerja pegawai memiliki keunggulan yang signifikan [6].

Budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi sering kali mencakup aspek-aspek seperti inovasi, kolaborasi, dan keberagaman. Organisasi yang mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, berbagi ide, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi [7]. Kepemimpinan yang mempromosikan budaya seperti ini dengan memberikan arah yang jelas, memberi ruang bagi inovasi, dan memberikan dukungan kepada pegawai, dapat menjadi kunci kesuksesan [8].

Namun, sebaliknya, budaya organisasi yang toksik atau kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat kinerja pegawai. Pegawai yang merasa tidak termotivasi, tidak diberdayakan, atau menghadapi konflik internal mungkin tidak mencapai potensi penuhnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian mengenai dampak budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak hanya memberikan wawasan yang berharga untuk organisasi dan pemimpin, tetapi juga membuka peluang pengembangan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai, meraih tujuan bisnis, dan menguatkan posisi di pasar global yang penuh persaingan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami tentang hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai, serta relevansinya dalam konteks manajemen organisasi.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah konsep yang merujuk pada seperangkat nilai-nilai, norma, keyakinan, aturan tidak tertulis, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan bagaimana sebuah organisasi beroperasi dan bagaimana orang di dalamnya berinteraksi [9]. Ini adalah inti dari identitas organisasi dan mencerminkan karakteristik unik yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku, bekerja sama, mengambil keputusan, dan berkontribusi pada tujuan dan misi perusahaan [10]. Berikut adalah beberapa aspek penting budaya organisasi:

1. Nilai-nilai merupakan keyakinan dan kepercayaan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi. Nilai-nilai ini menentukan apa yang dianggap penting dalam organisasi, seperti integritas, inovasi, keberagaman, atau pelayanan pelanggan.
2. Norma-norma, merupakan ketentuan yang menjadi batasan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan berstandar, bahkan mencakup etika kerja, tingkah laku dalam komunikasi, dan cara menyelesaikan konflik.
3. Keyakinan. Budaya organisasi mencakup keyakinan atau pandangan bersama tentang masa depan organisasi. Keyakinan ini bisa berkaitan dengan tujuan, visi,



dan tujuan jangka panjang organisasi.

4. Kebiasaan. Merupakan perilaku kerja yang menjadi prioritas organisasi di dalam membangun lingkungan kerja yang mengedepankan mutu, dan hal tersebut menjadi sebuah rutinitas dalam setiap aktivitas kerja.
5. Keberagaman. Pandangan tentang keberagaman dalam organisasi, termasuk keberagaman gender, etnis, atau budaya, dapat memengaruhi budaya organisasi. Organisasi yang memahami pentingnya keberagaman akan memiliki budaya yang lebih inklusif.

Budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis, ia dapat berubah seiring waktu sebagai respons terhadap perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang budaya organisasi saat ini, dan mereka harus memastikan bahwa budaya tersebut selaras dengan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi. Dengan budaya organisasi yang solid, organisasi mampu menciptakan lingkungan yang merangsang kinerja tinggi, kerja sama yang kuat, inovasi yang berkelanjutan, dan ketahanan jangka panjang

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan atau proses memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu atau melakukan tugas-tugas tertentu [11]. Ini melibatkan penggunaan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang memungkinkan seorang individu atau pemimpin untuk membimbing, menginspirasi, dan mengkoordinasi upaya orang lain dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Di dalam konteks organisasi atau bisnis, kepemimpinan adalah peran kunci yang dimainkan oleh individu atau pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan tim atau anggota staf untuk mencapai tujuan perusahaan [12]. Ini melibatkan berbagai aspek, seperti perubahan kemajuan yang berorientasi pada pemenuhan kepentingan bersama atau jelasnya arah perubahan yang akan dicapai sebagai wujud dari harapan bersama. Pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi ini kepada orang lain untuk menginspirasi dan memotivasi mereka.

Kepemimpinan bisa bervariasi dalam gaya dan pendekatan, dan setiap gaya kepemimpinan memiliki kesesuaian dengan kondisi organisasi/ pekerjaan yang diemban. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum meliputi kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, dan transformasional. Pemimpin yang baik mungkin juga mengadopsi kombinasi dari berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada situasi dan kebutuhan tim atau organisasi [13].

Kepemimpinan memiliki dampak besar pada budaya organisasi, kinerja tim, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi anggota timnya untuk mencapai prestasi yang luar biasa, sementara pemimpin yang kurang efektif dapat menghambat kemajuan dan produktivitas [14]. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan dalam konteks manajemen, sangat penting dan merupakan salah satu prioritas utama dalam kemajuan organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah ukuran dari sejauh mana seorang karyawan menuntaskan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dengan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan [15]. Hal ini mencakup sejauh mana individu tersebut mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan sejauh mana hasil kerja berdampak pada kesejahteraan, kemajuan dan pengembangan jangka panjang. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti produktivitas dan hasil kerja, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas pekerjaan, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja [16].

Penting untuk memahami bahwa kinerja pegawai bukan hanya tentang melakukan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup bagaimana seseorang menjalankan



tugas-tugas tersebut. Kualitas pekerjaan, efisiensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi juga merupakan komponen penting dalam kinerja pegawai [17].

Selain itu, kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk penilaian oleh atasan, evaluasi diri, pengukuran produktivitas, serta pencapaian atas hasil kerja yang distandarkan. Evaluasi kinerja pegawai dapat menjadi dasar untuk pengembangan karier, penghargaan, insentif, serta pengambilan keputusan terkait promosi atau penghentian kerja.

Kinerja pegawai juga sangat terkait dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang mendukung pengembangan individu, umpan balik yang konstruktif, peluang pembelajaran, dan kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai [18]. Di sisi lain, konflik, kurangnya komunikasi, dan ketidakjelasan dalam harapan kerja dapat menghambat kinerja.

Penting untuk mencatat bahwa kinerja pegawai adalah variabel yang sangat bervariasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keahlian, motivasi, pengalaman, dan dukungan organisasi. Karena itulah, manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam upaya mengelola organisasi yang sukses.

### **III. METODE PENELITIAN**

Berikut beberapa kaidah ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Arah penelitian adalah kuantitatif
2. Metode penelitian menggunakan asosiatif kausal
3. Analisis data menggunakan statistik regresi linear berganda
4. Objek penelitian adalah dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan
5. Sampel penelitian adalah pegawai dengan masa kerja minimal 10 tahun dari berbagai latar belakang.
6. Teknik sampel penelitian adalah acak sederhana, dengan jumlah sampel 73 orang
7. Data penelitian diperoleh melalui sebaran kuesioner
8. Pengujian hipotesis menggunakan uji individu, uji bersama-sama dan uji kontribusi.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Kuesioner**

Hasil sebaran kuesioner tentang budaya organisasi, diperoleh keterangan bahwa budaya organisasi yang dinilai sangat baik adalah indikator kejelasan norma/ aturan. Artinya bahwa anggota organisasi dengan jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam hal perilaku, etika kerja, dan aturan-aturan yang mengatur aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. temuan ini dapat memberikan keterangan sebagai berikut:

1. Kejelasan norma dan aturan dapat meningkatkan kepatuhan anggota organisasi terhadap peraturan-peraturan yang ada. Hal ini dapat mengurangi potensi pelanggaran etika atau aturan yang dapat merugikan organisasi.
2. Dengan pemahaman yang jelas tentang norma dan aturan, anggota organisasi cenderung bertindak secara konsisten, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dapat diandalkan dan stabil.
3. Kejelasan norma dan aturan juga dapat mengurangi potensi konflik dalam organisasi. Ketika semua orang tahu apa yang diharapkan dari mereka, misinterpretasi dan perselisihan dapat dikurangi.
4. Kejelasan norma dan aturan juga memudahkan orientasi pegawai baru dalam organisasi. Mereka dapat dengan cepat memahami ekspektasi dan pedoman yang harus diikuti.

Penting untuk digarisbawahi, meskipun kejelasan norma / aturan adalah indikator dengan nilai tertinggi, budaya organisasi yang efektif juga memerlukan elemen-elemen



lain seperti nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini merupakan komponen penting dalam memahami budaya organisasi, tetapi harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh pada kualitas budaya organisasi secara keseluruhan.

Hasil sebaran kuesioner tentang kepemimpinan, diperoleh keterangan bahwa kepemimpinan yang dinilai sangat baik adalah indikator menginspirasi dan memotivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin dalam konteks penelitian ini memiliki kemampuan yang luar biasa dalam mengilhami dan memotivasi anggota tim atau bawahannya. Ini menunjukkan bahwa pemimpin tersebut mampu membangkitkan semangat kerja dan komitmen tinggi dari orang-orang di sekitarnya. Berdasarkan sudut pandang teoritis, temuan ini bermakna:

1. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim cenderung menciptakan lingkungan di mana anggota tim bekerja dengan lebih antusias dan berkinerja lebih tinggi.
2. Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi dapat meningkatkan loyalitas anggota tim terhadap organisasi dan pemimpin itu sendiri. Hal ini juga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan anggota tim dalam pekerjaan mereka.
3. Pemimpin yang mampu mengilhami dan memotivasi sering kali mendukung inovasi dan kreativitas. Anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi ide-ide baru dan berani mengambil risiko.
4. Kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada pengembangan karier anggota tim. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai tujuan karier mereka.
5. Anggota tim yang diberdayakan oleh pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih bersemangat dalam menjalani tugas-tugas mereka.

Namun, penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengandalkan kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi saja. Ini adalah salah satu aspek penting dari kepemimpinan, tetapi seorang pemimpin yang efektif juga harus memiliki keterampilan dalam komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan berbagai aspek lainnya. Selain itu, apa yang dianggap sebagai kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan tugas yang dihadapi.

Hasil sebaran kuesioner diperoleh keterangan, bahwa kinerja pegawai dinilai sangat baik pada indikator kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, sesuai dengan harapan dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, temuan ini memiliki makna sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan dan reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat menciptakan citra positif dan meningkatkan daya saing organisasi.
2. Kualitas hasil kerja yang baik cenderung menghasilkan stakeholder yang lebih puas. Ini dapat mengarah pada retensi bisnis yang lebih baik, umpan balik positif, dan rekomendasi kepada orang lain.
3. Hasil kerja berkualitas dapat membantu organisasi mencapai efisiensi operasional. Kualitas yang lebih baik berarti kurangnya kesalahan atau pekerjaan ulang, yang dapat menghemat waktu dan sumber daya.
4. Pegawai yang dikenal karena menghasilkan pekerjaan berkualitas dapat membangun reputasi profesional yang baik. Ini dapat membantu dalam pengembangan karier dan kemungkinan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.
5. Kinerja pegawai yang diakui dapat meningkatkan daya tarik organisasi sebagai tempat kerja. Ini dapat membantu dalam mendapatkan dan mempertahankan pegawai berbakat yang ingin berkontribusi pada lingkungan kerja yang berkualitas.



tinggi.

Namun, penting untuk diingat bahwa kualitas hasil kerja yang baik tidak hanya mencakup hasil fisik yang dihasilkan. Hal ini juga dapat mencakup aspek-aspek seperti kualitas layanan, efektivitas dalam menyelesaikan masalah, atau kontribusi yang berarti terhadap tujuan organisasi. Selain itu, untuk mempertahankan kualitas hasil kerja, organisasi juga perlu memberikan dukungan, pelatihan, dan umpan balik yang sesuai kepada pegawai.

### **Hipotesis 1**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,632. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,632 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam budaya organisasi dikaitkan dengan peningkatan sekitar 0,632 unit dalam kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki makna yang signifikan dalam konteks manajemen organisasi. Ini menandakan bahwa budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, sikap, dan perilaku dalam organisasi, memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang berada di lingkungan dengan budaya organisasi yang positif dan mendukung cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam pekerjaan mereka.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa organisasi dapat memperkuat kinerja pegawai dengan memperhatikan dan memperbaiki budaya organisasi mereka. Beberapa tindakan yang dapat diambil oleh organisasi berdasarkan temuan ini mencakup:

1. Membangun Budaya Positif. Organisasi dapat berinvestasi dalam membangun budaya organisasi yang positif, yang mempromosikan nilai-nilai seperti kejujuran, kolaborasi, inovasi, dan dukungan. Ini dapat menciptakan lingkungan yang lebih baik untuk pertumbuhan dan kinerja pegawai.
2. Umpan Balik dan Evaluasi Berkala. Melakukan evaluasi berkala terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai, serta memberikan umpan balik kepada anggota tim untuk memperbaiki kualitas kerja dan budaya organisasi.
3. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan. Mendorong dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memberikan kontribusi positif terhadap budaya organisasi dan kinerja.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya peran budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan memotivasi pegawai. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan bisnis mereka.

### **Hipotesis 2**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,331. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,331 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam faktor kepemimpinan dikaitkan dengan peningkatan sekitar 0,331 unit dalam kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki makna penting dalam konteks manajemen dan kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi pegawai memiliki dampak yang signifikan pada sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik. Pemimpin yang mampu memberikan arah yang jelas, memberikan dukungan, dan memberikan contoh positif dapat membantu meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kualitas pekerjaan pegawai.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan dan peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam



organisasi. Beberapa tindakan yang dapat diambil oleh organisasi berdasarkan temuan ini mencakup:

1. Pelatihan Kepemimpinan. Organisasi dapat menyediakan pelatihan kepemimpinan untuk membantu pemimpin dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik.
2. Pemilihan Pemimpin yang Tepat. Proses seleksi pemimpin harus diperhatikan dengan cermat untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki potensi kepemimpinan yang tinggi.
3. Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Pemimpin. Organisasi perlu melakukan pengukuran dan evaluasi berkala terhadap kinerja pemimpin untuk memastikan bahwa mereka memenuhi ekspektasi dalam hal memimpin dan memotivasi pegawai.
4. Pengembangan Hubungan Kerja. Membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dapat memperkuat dampak positif kepemimpinan pada kinerja.
5. Pemberian Umpan Balik. Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pemimpin dapat membantu mereka memahami area yang perlu diperbaiki dan berkembang sebagai pemimpin yang lebih baik.

Hasil ini menggarisbawahi peran penting pemimpin dalam mencapai kinerja yang baik dalam organisasi. Dengan fokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawai dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

### **Hipotesis 3**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,780. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua faktor, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,780 menjelaskan bahwa sekitar 78% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel ini dan kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki makna yang sangat signifikan dalam konteks manajemen organisasi. Pertama, itu menegaskan pentingnya budaya organisasi yang positif dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kedua, hasil ini menyoroti peran kunci kepemimpinan dalam membimbing, menginspirasi, dan memotivasi pegawai. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pembentukan dan penerapan budaya organisasi yang baik.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa organisasi harus fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif dan memastikan bahwa pemimpin dalam organisasi memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif. Beberapa tindakan yang dapat diambil oleh organisasi berdasarkan temuan ini mencakup:

1. Pengembangan Budaya Organisasi. Membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan konsisten dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Pelatihan Kepemimpinan. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pemimpin untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka.
3. Evaluasi Kinerja Pemimpin. Melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pemimpin dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Pengukuran Kinerja Pegawai. Menerapkan pengukuran kinerja yang efektif dan berkelanjutan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik kepada pegawai.
5. Kepemimpinan Berdasarkan Nilai. Memastikan bahwa kepemimpinan dalam organisasi mencerminkan nilai-nilai dan budaya yang diinginkan.

Hasil ini menggarisbawahi kompleksitas interaksi antara budaya organisasi dan



kepemimpinan dalam membentuk kinerja pegawai yang tinggi. Dengan memahami hubungan ini dan mengambil tindakan yang tepat, organisasi dapat mencapai budaya yang mendukung, pemimpin yang efektif, dan kinerja pegawai yang optimal.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi dengan tegas bahwa budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong budaya yang positif dan dipimpin oleh pemimpin yang efektif cenderung memiliki tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Hasil penelitian menegaskan bahwa pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak hanya terjadi secara parsial, melainkan berinteraksi bersama (simultan). Ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,780 adalah indikator kuat bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai. Ini menggambarkan sejauh mana variabel-variabel tersebut mempengaruhi perubahan dalam kinerja pegawai. Hasil ini memiliki implikasi penting dalam manajemen organisasi, menunjukkan bahwa investasi dalam membangun budaya organisasi yang positif dan memperkuat kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- [2] Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- [3] Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- [4] Fathurrochman, I. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Adab.
- [5] Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- [6] Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142-155.
- [7] Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37.
- [8] Hidayah, N., & Utari, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664-678.
- [9] Rukmana, S. L., Haryani, S., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- [10] Parlagutan Silitonga & Budiono, A. (2020). *Merumuskan Budaya Organisasi & Peraturan Perusahaan*. Penerbit Andi.
- [11] Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- [12] Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi



Aksara.

- [13] Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Penerbit Andi.
- [14] Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- [15] Ichsan, R. N., Lukman Nasution, & Sarman Sinaga. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- [16] Setyowati, R. D. E., Sos, S., & Yani Antariksa, S. E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- [17] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [18] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225-237.