

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Diky Angga Hendrawan^{*1}, Immawan Azhar Ben Atasoge²

¹ Universitas Nahdlatul Ulama Lampung

² Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Tunas Palapa

e-mail: dikiangghendrawan@gmail.com^{*1}, imawanazhar07@gmail.com²

* Corresponding Author

<https://dx.doi.org/10.24815/jimeka.v7i3.21677>

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture toward employees' performance at the Lelang Kelas II Office Reza Berawi City of Bandar Lampung. The type of research used in this study is the Explanatory research model. The research method used is quantitative. This study used 20 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) Independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) dependent variable where leadership (X_1) and organizational culture (X_2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. Hypotheses test result showed that there is the influence of leadership (X_1) toward employee performance (Y), with the level of influence of 44.6%. There is an influence of organizational culture (X_2) toward employee performance (Y) with an influence level of 33.9%. There is the influence of leadership (X_1) and organizational culture (X_2) together toward employee performance (Y), with a degree of influence of 53.3%.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Penyajian sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi (Husaini, 2017). Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar (Atasoge, 2021).

Salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan laba (Putri, 2021), selain itu kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut, yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan (Aziz, 2015). Selain itu kinerja pegawai yang baik terlihat dari hasil menyelesaikan pekerjaan, kinerja juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Kinerja pada dasarnya mencakup kebutuhan, taat, kesetiaan, hormat pada aturan atau norma yang berlaku (Utomo, 2013).

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang memengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan budaya organisasi. Argumentasi penulis menggunakan kedua variabel ini adalah bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena umum dalam menjelaskan faktor kinerja pegawai (Hamzah, 2019). Hal ini didukung dari berbagai penelitian serupa yang menjelaskan kedua variabel ini memiliki hubungan erat dalam mempengaruhi faktor kinerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Hamzah, 2019). Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi

para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi (Daswati, 2012).

Dalam perspektif budaya, keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya adalah jika budaya diperkenalkan pada level instansi maka akan lebih jelas terlihat bagaimana budaya dikreasi, ditanamkan dan dikembangkan bahkan diubah oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Jadidi (2014) juga membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan dari hubungan kepemimpinan dengan budaya organisasi.

Selain kepemimpinan, Azhari (2022) berpendapat bahwa budaya organisasi juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya memberitahu pegawai apa yang menjadi aturan, norma, dan nilai-nilai dalam organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut (Selanno, 2014).

Dalam rangka pelaksanaan fungsi manajemen dan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi tentunya diperlukan pemimpin yang efektif dan dapat menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai serta antara pegawai itu sendiri. Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Faktor lain yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin adalah pegawai. Antara pemimpin dan pegawai tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan (Euis, 2008).

Budaya organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai

berperilaku serta cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Handayani, 2006). Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada 15–29 November 2022, penulis menemukan bahwa Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur belum termasuk pemimpin yang tegas, penuh toleransi dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, karena pimpinan lebih mengedepankan sifat memaklumi. Terlampau sibuknya pimpinan dalam menangani beberapa pekerjaan sehingga menyebabkan pimpinan kurang melakukan kontrol terhadap pegawai hal ini tercermin dari sikap pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan masih ada pegawai yang bersantai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi yang belum dijunjung dan dijadikan panutan oleh pegawai, hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai yang bersantai dengan rekan kerja yang lain dan ada beberapa pegawai yang tidak berada di tempat saat jam kerja sedang berlangsung. Masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur, hal ini dapat terlihat dari pelayanan publik yang belum maksimal.

Melihat betapa pentingnya peran dari seorang pemimpin, maka seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinannya agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut apakah variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur serta menawarkan pilihan terbaik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting, karena merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat produksi. Kepemimpinan berperan penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagal yang dialami organisasi tersebut sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas untuk memimpin organisasi (Habe, 2020).

Dengan mempelajari ilmu tentang kepemimpinan maka lahirlah teori-teori tentang kepemimpinan yaitu: *Trait theory*, Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kualiti sifat, tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri dan ada hubungan dengan fisik, psikologis, personaliti dan intelektual.

Kedua Teori Perilaku (*Behavior Theory*) Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dengan pengikut dan interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak pengaruh dari kepemimpinannya.

Berbagai penelitian terdahulu menjelaskan hubungan kedua variabel ini antara lain penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.

Penelitian lain dilakukan oleh Ni Made (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan etos kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel yang digunakan berkontribusi signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Kemudian secara bersama-sama (simultan) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja

terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,794 dan kontribusinya sebesar 54,8% terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2014) yang menunjukkan variabel kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf sig. 0,05 serta nilai koefisien korelasi sederhana antara kepemimpinan dan kinerja diperoleh $R^{xy} = 0,717$. Berdasarkan penjelasan di atas maka dibentuk Hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka (Septia, 2016).

Edy (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Tampubolon (2004) budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2018) pada pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

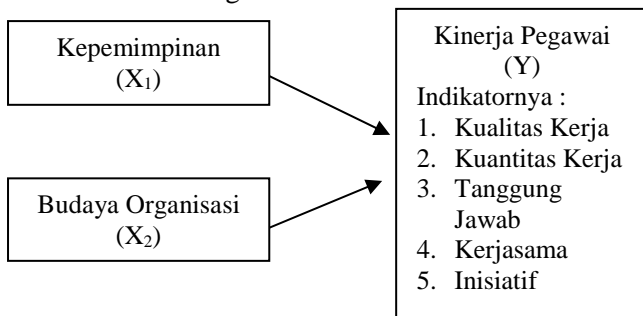
Penelitian lain dilakukan oleh Dewisandy (2013) Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dibentuk Hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikiran

Berdasarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah disampaikan pada *literature review* dan pengembangan hipotesis di atas, maka dapat diilustrasikan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode *hypothetico-deductive* atau metode kuantitatif yang bertujuan menjawab penelitian deskriptif. Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independen dan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan

langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Alat Analisis

Uji Validitas

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk dimana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrumen penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut, (Umar, 2005: 190):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Uji Reliabilitas

Teknik Uyanto (2006: 49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto 2006: 50), digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S = Ragam (*variance*) dari butir ke-i

S = Ragam (*variance*) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006: 50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika *SPSS versi 21*.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan menggunakan Uji statistik F dengan melihat signifikansi (α).

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui persentase tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian dilakukan menggunakan Uji t dengan melihat signifikansi (α).

4. HASIL & PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada. Hasil uji menunjukkan bahwasanya seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan dinyatakan reliabel untuk dilakukan pengujian selanjutnya karena nilai alpha $> 0,60$.

Analisis Regresi

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.734	4.297		5.291	.000
	Kepemimp	.519	.098	.668	5.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,311. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 5,311 $>$ t_{tabel} 1,740 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat kontribusi variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur. Jadi variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 22,734 + 0,519X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu poin daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,519 poin.

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	21.444	5.675		3.778	.001
	Bud_Organis	.569	.134	.582	4.237	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4,237. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,740, maka t_{hitung} 4,237 > t_{tabel} 1,740, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur dapat diterima. Jadi variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur.

Persamaan regresi antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah

$Y = 21,444 + 0,569X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu poin dari variabel Budaya Organisasi akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,569 poin.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 3. Perhitungan Regresi Berganda Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.456	5.185		2.788	.000
	Kepemimp	.391	.104	.504	3.757	.001
	Bud_Organis	.329	.131	.337	2.512	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 14,456 + 0,391X_1 + 0,329X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan sebesar satu poin, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,391 poin.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu poin, maka

Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,329 poin.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,391$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,329$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur.

Tabel 4. Uji t (Hipotesis Simultan)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	459.456	2	229.728	19.398	.000 ^b
	Residual	402.653	16	11.843		
	Total	862.108	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimp, Bud_Organis

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat kontribusi antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Pembahasan

Dengan terujinya hipotesis di atas, maka dengan demikian hasil penelitian ini mendukung pendapat teoritis ataupun hasil kajian penelitian yang pernah dilakukan para ahli. Menurut Siagian (2006) kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan akan sangat berkontribusi terhadap penentuan arah tujuan pergerakan suatu organisasi berdasarkan visi dan misi yang ingin dicapai. Dalam proses menjalankan roda kepemimpinan tentu harus disertai dengan komitmen dari seorang pemimpin itu sendiri. Sikap dan karakter yang kuat akan mampu mewarnai ruang lingkup suatu organisasi sehingga akan memberikan pengaruh terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam menjaga iklim organisasi yang sehat. Pemimpin mempunyai peran penting dalam menjaga agar terlaksananya budaya organisasi oleh seluruh elemen organisasi. Oleh karena itu faktor kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

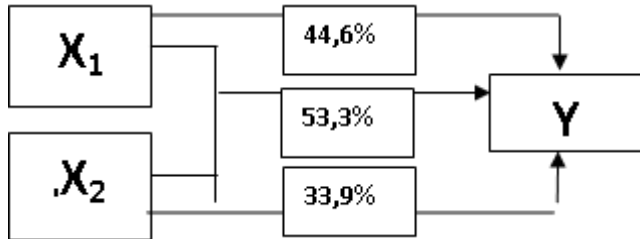
Dari hasil penelitian dan hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,668 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600–0,799). Besarnya koefisien

Determinasi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 44,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,727 dan t_{hitung} 5,311 $>$ t_{tabel} 1,740. Persamaan regresi antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar $Y = 22,734 + 0,519X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,519 poin. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 44,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur adalah sebesar 0,582, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,699). Besarnya Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 33,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 4,237 dan t_{hitung} 4,237 $>$ t_{tabel} 1,740. Persamaan regresi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur adalah $Y = 21,444 + 0,569X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,569 point. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 33,9%.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dari besarnya Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 53,3%. Hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 19,398 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,634, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur sebesar 53,3%.



Gambar 2. Diagram Hasil Penelitian

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 44,6%. Hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 5,311, dan hasil $t_{hitung} 5,311 > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur sebesar 44,6% dan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Terdapat kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 33,9%. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,237 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ariyanti, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 144.
- Atasoge, I. A. (2021). Financial Restatement: Dampaknya Terhadap Reaksi Pasar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 480-485.
- Azhari, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aryobimo Pontianak. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi*.
- Aziz, B. d. (2015). *Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang*. Malang: Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Daswati. (2012). Kepemimpinan, Implementasi Peran Gaya Dengan Menuju Kepemimpinan Organisasi. *Jurnal Academica*, 783.
- Dewisandy, T. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*.
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Euis. (2008). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 83-93.
- Fahmi, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Habe, D. A. (2020). The Contribution of Leadership Syle and Work Discipline to Improving Employee Performance in The Government Bureau of Welfare Lampung Province. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 85-92.
- Hamzah, N. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wedu Kabupeten Marauke. *Hasanuddin Journal Of Applied Bussiness and Enterpreneurship*, 20-35.
- Handayani, A. (2006). Peranan Budaya Oraganisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional*, 95-100.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 51.

- Jadidi, N. D. (2014). The Studi Of The Effect Between leadership style, Organization Culture, Employes Performance On Leadership. *International Journal Of Academic Research in Bussiness an Social Scinces*.
- Muizu, W. O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 70-78.
- Ni Made, I. N. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK N 2 Singaraja. *JAPY*, 13-23.
- Putri, F. M. (2021). Pengaruh Adopsi Internasional Financial Reporting Standars (IFRS) , Leverage, dan Profitabilitas Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Akuntansi dan Perbankan Syariah*, 41-53.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Selanno, H. (2014). Faktor Internal Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi. *Jurnal Populis*, 44-56.
- Septia, P. I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Journal Administrasi Negara*.
- Tampubolon, D. M. (2004). *Manajemen Operasional (Operational Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utomo, M. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kabupaten Semarang Tahun 2013). *Jurnal STIEAMA*, 87-111.