

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DITJEN BINA KEUANGAN DAERAH KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Win Fathul Arham Lubis

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance in the General Section of the Secretariat of the Directorate General of Regional Financial Development, Ministry of Home Affairs, both partially and simultaneously. The research uses an associative descriptive method to examine the influence of independent variables on the dependent variable through hypothesis testing. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires. The population consisted of 101 employees, while the sample was determined using the Slovin formula and comprised 50 respondents selected through proportional random sampling. The results show that leadership has a positive and significant influence on employee performance. The simple regression equation is $Y = 8.242 + 0.742X_1$, with a correlation coefficient of 0.807 and a coefficient of determination of 65.2 percent. Organizational culture also has a positive and significant influence on employee performance, with the regression equation $Y = 9.798 + 0.620X_2$, a correlation coefficient of 0.618, and a coefficient of determination of 38.2 percent. Simultaneously, leadership and organizational culture significantly influence employee performance, with the multiple regression equation $Y = 5.667 + 0.639X_1 + 0.177X_2$, a multiple correlation coefficient of 0.819, and a coefficient of determination of 67.1 percent. These findings indicate that stronger leadership practices and a more supportive organizational culture are associated with better employee performance. The study recommends strengthening leaders' ability to organize, direct, motivate, communicate with, and supervise subordinates, while also reinforcing an organizational culture that supports reward systems, learning, seminars, and training.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif asosiatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 101 pegawai, sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 50 responden berdasarkan rumus Slovin dengan teknik proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,242 + 0,742X_1$, dengan koefisien korelasi 0,807 dan koefisien determinasi 65,2 persen. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,798 + 0,620X_2$, koefisien korelasi 0,618, dan koefisien determinasi 38,2 persen. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,667 + 0,639X_1 + 0,177X_2$, koefisien korelasi berganda 0,819, dan koefisien determinasi 67,1 persen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian merekomendasikan penguatan kemampuan pimpinan dalam mengorganisir, memberikan arahan, memotivasi, membangun komunikasi harmonis, serta melakukan pengawasan, disertai penguatan budaya penghargaan, seminar, dan pendidikan serta pelatihan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan unsur utama organisasi pemerintahan dan menjadi pelaksana berbagai tugas administrasi serta pelayanan. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, tetapi juga pada manusia yang melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam melihat kemampuan organisasi mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri, kinerja pegawai masih menunjukkan beberapa capaian program yang belum mencapai target. Laporan kinerja tahun 2024 yang digunakan dalam penelitian menunjukkan lima kegiatan dengan target 100 persen, sedangkan realisasinya masing-masing sebesar 90 persen untuk urusan persuratan dan tata usaha pimpinan, 90 persen untuk hubungan masyarakat dan publikasi, 86 persen untuk pembinaan kepegawaian dan budaya kerja, 90 persen untuk analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan, serta 85 persen untuk urusan perlengkapan, rumah tangga, dan penataan barang milik negara. Kondisi ini menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam pencapaian kinerja.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, mengorganisir, berkomunikasi, dan mengawasi bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Dalam penelitian ini, dimensi kepemimpinan mencakup kemampuan mengorganisir, membuat bawahan merasa betah, membangun komunikasi, kecerdasan dalam memecahkan masalah, dan pengawasan.

Faktor lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi sistem nilai dan makna bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat berfungsi sebagai pedoman perilaku, perekat sosial, identitas organisasi, dan pendorong pencapaian target. Penelitian ini menggunakan dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan untuk melihat budaya organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian diarahkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Tannebaum (2019) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh antarpribadi dalam situasi tertentu yang dilakukan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Rauch dan Behling (2018) memandang kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas kelompok yang diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Herujito (2017) menekankan kepemimpinan sebagai seni memengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan anggota organisasi agar perilakunya sesuai dengan arah yang dikehendaki organisasi.

Siagian (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang memengaruhi bawahannya agar bersedia melakukan kehendak pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Terry (2017) menekankan kegiatan memengaruhi orang lain agar berusaha mencapai tujuan kelompok. Berdasarkan sintesis teori yang digunakan dalam tesis, dimensi kepemimpinan meliputi supervisory ability atau kemampuan

mengorganisir, kemampuan membuat bawahan merasa betah, komunikasi, intelligence atau kecerdasan, serta controlling atau pengawasan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian dipahami sebagai kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang mengikat anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berperilaku. Schein (2019) memandang budaya organisasi sebagai pola dasar yang diterima organisasi untuk bertindak, memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota. Siagian (2019) juga menekankan budaya organisasi sebagai nilai-nilai bersama yang mengikat seluruh orang di dalam organisasi.

Robbins sebagaimana dikutip Khomsahrial (2020) menjelaskan karakteristik budaya organisasi melalui inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan. Dimensi tersebut digunakan sebagai indikator budaya organisasi dalam penelitian ini. Budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik diharapkan menciptakan perilaku kerja yang sejalan dengan sasaran organisasi dan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan. Anwar (2017) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam suatu periode yang dapat diukur dan dinilai sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Dalam kerangka penelitian, kinerja pegawai dioperasionalkan melalui lima aspek, yaitu tanggung jawab, kecakapan, prestasi kerja, responsivitas, dan disiplin kerja. Kelima aspek tersebut menggambarkan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, merespons kebutuhan organisasi, mempertanggungjawabkan pekerjaan, dan mencapai hasil sesuai target.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Metode yang digunakan adalah deskriptif asosiatif, yaitu menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta yang ditemukan sekaligus menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Variabel penelitian terdiri atas kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah yang berjumlah 101 orang. Berdasarkan rumus Slovin, sampel ditetapkan sebanyak 50 responden dengan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner menggunakan skala Likert.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t untuk pengaruh parsial, serta uji F untuk pengaruh simultan. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 8,242 + 0,742X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,742 satuan. Koefisien korelasi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar 0,807, yang dalam kriteria

penelitian dikategorikan sangat tinggi dan berarah positif.

Koefisien determinasi sebesar 0,652 atau 65,2 persen menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan sebesar 65,2 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar variabel penelitian. Uji t menghasilkan nilai t hitung sekitar 13,268 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya kemampuan pimpinan dalam mengorganisir, memberikan arahan, membangun komunikasi, memecahkan masalah, dan melakukan pengawasan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi $Y = 9,798 + 0,620X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,620 satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,618 menunjukkan hubungan positif dalam kategori tinggi.

Koefisien determinasi sebesar 0,382 atau 38,2 persen menunjukkan bahwa budaya organisasi menjelaskan 38,2 persen variasi kinerja pegawai. Uji t menghasilkan t hitung 7,627 dengan signifikansi 0,000, sehingga budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai, norma, kebiasaan kerja, orientasi hasil, kerja tim, serta ruang bagi inovasi perlu diinternalisasikan secara konsisten agar dapat memperkuat kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Simultan

Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,667 + 0,639X_1 + 0,177X_2$. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,819 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,671 berarti kedua variabel menjelaskan 67,1

persen variasi kinerja pegawai, sedangkan 32,9 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji simultan menghasilkan F hitung 94,633 dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berdiri sendiri dalam mendorong kinerja. Kepemimpinan yang mampu memberi arah dan pengawasan perlu didukung budaya organisasi yang memberikan nilai, norma, penghargaan, kerja sama, dan orientasi hasil yang jelas.

Ringkasan Temuan Statistik

- Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y): $Y = 8,242 + 0,742X_1$; $R = 0,807$; $R^2 = 0,652$; pengaruh = 65,2%; signifikan pada $p < 0,05$.
- Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y): $Y = 9,798 + 0,620X_2$; $R = 0,618$; $R^2 = 0,382$; pengaruh = 38,2%; signifikan pada $p < 0,05$.
- Kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y): $Y = 5,667 + 0,639X_1 + 0,177X_2$; $R = 0,819$; $R^2 = 0,671$; pengaruh = 67,1%; signifikan pada $p < 0,05$.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Besarnya pengaruh adalah 65,2 persen dengan koefisien korelasi 0,807. Semakin baik fungsi kepemimpinan dijalankan, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh adalah 38,2 persen dengan koefisien korelasi 0,618. Penguatan nilai, norma, inovasi, orientasi hasil, kerja tim, dan perilaku kerja yang konsisten berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 67,1 persen dengan koefisien

korelasi berganda 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja lebih optimal ketika kualitas kepemimpinan berjalan seiring dengan budaya organisasi yang mendukung.

SARAN

1. Pimpinan perlu terus meningkatkan kemampuan mengorganisir bawahan, memberikan pengarahan dan bimbingan, memotivasi pegawai, membangun komunikasi yang harmonis, serta melaksanakan pengawasan secara konsisten.
2. Budaya organisasi perlu diperkuat melalui penerapan sistem penghargaan yang lebih nyata, pembiasaan pembelajaran organisasi, dan peningkatan keikutsertaan pegawai dalam seminar, pendidikan, dan pelatihan.
3. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor lain di luar kepemimpinan dan budaya organisasi, seperti motivasi, kompetensi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia untuk memperoleh penjelasan yang lebih menyeluruh tentang kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Arikunto, Suharsini. (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brown. (2019). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.
- Danang, Sunyoto. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Davis, Kheith. (2019). *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Dwi, Satriany Unwidjaya. (2023). *Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Moestof Publishing.
- Hadi, Sutrisno. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Herujito, Y. M. (2017). *Leadership*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.
- Kartono, Kartini. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khomsahrial, Romli. (2020). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Mahmudi. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Mangkunegara, Prawira. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 137 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.
- Poluakan. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Galesong Prima Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rauch, & Behling. (2018). *Pola Kepemimpinan Modern*. Jakarta: Bineka Tunggal.
- Robins. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein. (2019). *Budaya Kerja Perkantoran Modern*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. (2019). *Pengembangan Organisasi dan Staf*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang)*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Diponegoro.

- Tannebaum. (2019). Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Terry, G. R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid III. Jakarta: PT Indeks.
- Yanti, S. Sonday. (2017). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal Tesis, Magister Manajemen, Universitas Negeri Jakarta.