

**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang**

**Yuni Yuliantika<sup>1</sup>, Aji Tuhagana<sup>2</sup>, Zenita Apriani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.yuniyuliantika@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,

zenita@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of leadership and organizational culture on employee performance at the Karawang Regency Pamong Praja Police Unit. This analysis uses the independent variables of Leadership and Organizational Culture and the dependent variable is employee performance. The sample of this study were employees of the Karawang Regency Pamong Praja Police Unit. data collection was carried out by distributing questionnaires to employees whose respondents were 52 people. The analysis technique in this study used multiple linear regression methods. The results of this study indicate that there is no partial influence of leadership variables on employee performance, there is a positive and significant partial influence of organizational culture variables on performance, leadership and organizational culture together have a positive and significant effect on performance.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, and Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang. Analisis ini menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan variabel dependennya adalah Kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang respondennya sebanyak 52 orang. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya, kesuksesan sebuah lembaga sejalan dengan kualitas tenaga kerjanya. Organisasi dan lembaga pemerintah bergantung pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menggapai misinya. Keahlian Sumber Daya Manusia menentukan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugasnya. Manusia berperan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan peraihan misi sebuah lembaga, sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi esensial.

Mamajemen Sumber Daya Manusia ialah disiplin yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan strategi untuk mengelola interaksi dan kontribusi pekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, individu pekerja, juga lingkungan sekitar secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2016).

Tujuan lembaga tidak bisa dicapai bilamana tidak ada partisipasi dari para pekerjanya. Kinerja dalam sebuah organisasi melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya. Kinerja merujuk pada hasil dari pekerjaan dan pencapaian tugas yang dituntaskan selaras dengan periodenya (Kamsir, 2016).

Salah satu faktor yang bisa memberi pengaruh atas hasil kerja adalah kepemimpinan. Baik dalam konteks sektor swasta maupun publik, kepemimpinan memainkan peran penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan yang kompeten diperlukan untuk memberikan arahan yang efektif kepada organisasi. Dalam struktur organisasi atau lembaga, anggota tim bergantung pada kemampuan pemimpin mereka. Jika kemampuan kepemimpinan tidak memadai, maka pelaksanaan tugas yang kompleks pun akan terhambat. Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai proses dimana individu yang memimpin berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan anggota tim atau setiap elemen dalam sebuah organisasi atau institusi guna mencapai sasaran yang ditetapkan, dengan maksud untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (Syahputra *et al.*, 2023).

Selain itu, peran penting dari budaya organisasi juga terlihat dalam menaikkan level kinerja pegawai, sebab memiliki potensi untuk mengintegrasikan berbagai elemen yang berbeda di dalam organisasi atau instansi, memberikan motivasi dan semangat kepada pegawai. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi pedoman bagi perilaku dan operasi pegawai di dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menghadirkan kesatuan di antara individu dan menjadikan organisasi lebih terpadu serta efisien. Keterkaitan antara budaya organisasi dan kepemimpinan juga sangat erat karena setiap pemimpin pada akhirnya akan turut membentuk budaya organisasi tersebut (Puspita dan Putra, 2023).

Pemerintah Kabupaten Karawang telah mengukuhkan otoritasnya sebagai entitas pemerintahan yang otonom sesuai dengan aturan pada No 7 (2008) terkait wewenang dasar Pemerintahan di Kab Karawang. Salah satu lembaga pemerintahan yang beroperasi di Kab Karawang adalah Satpol PP. Satpol PP bertugas menjalankan fungsi administratif pemerintahan yang terkait dengan menjaga ketertiban dan ketenangan masyarakat. Lebih lanjut, Satpol PP Karawang terlibat aktif dalam kegiatan pencegahan dan penanganan masalah sosial di masyarakat, seperti perkelahian massal, kerusuhan, dan tindakan ketidakpatuhan lainnya terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Keberhasilan setiap organisasi atau lembaga pemerintah ditentukan oleh konsistensi kinerja setiap anggota timnya. Kinerja Satpol PP belum mencapai standar yang optimal. Berbagai masalah mengakibatkan Satpol PP Karawang tidak mencapai standar yang diinginkan. Program kerja Satpol PP yakni:

**Tabel 1. Data Target Capaian Program Satuan Polisi Pamong Praja**

Nama Program	% Target	% Realisasi	% Sisa
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	99,14	0,86
Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	99,71	0,29
Program peningkatan disiplin aparatur	100	97,37	0,63
Program peningkatan sumber daya aparatur	100	89,75	10,25
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100	99,64	0,36
Program peningkatan keamanan dan kenyamanan Lingkungan	100	99,59	0,41
Program pemeliharaan kontribmas dan pencegahan tindak criminal	100	99,77	0,23
Program kemitraan pengembangan wawasan kebangsaan	100	99,48	0,52

Sumber: Satpol PP Karawang

Dari data dalam tabel program kerja, terlihat bahwasanya beberapa program belum terlaksana sesuai target yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah, yakni Satpol PP. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan fokus yang lebih intensif dari pihak-pihak yang terlibat dalam Satpol PP. Kinerja yang unggul menjadi kunci penting bagi mereka untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam tugas mereka.

Berdasar hasil pra-penelitian yang menggunakan kuesioner melalui Google Form yang diisi oleh 30 pegawai Satpol PP, hasilnya mencerminkan bahwasanya sebagian pegawai masih merasa bahwasanya pemimpin belum memberikan perlakuan yang adil kepada semua anggota karyawan tanpa memihak individu atau kelompok. Selain itu, beberapa karyawan juga menyatakan bahwasanya pemimpin belum melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.

Ditinjau dari perspektif Budaya Organisasi, meskipun prosedur-prosedur kerja yang lengkap telah dibuat untuk mengatur peraturan disiplin kerja dan keteraturan, namun pelaksanaannya belum optimal. Pegawai Satpol PP masih mengalami masalah dalam disiplin kerja, terutama terkait keterlambatan dan absensi tidak terjadwal. Hasil pra-penelitian terkait Budaya Organisasi juga mencerminkan bahwasanya beberapa pegawai merasa tidak nyaman ketika bertanya tentang kebijakan yang ditetapkan, yang dapat menciptakan ketegangan dan menghambat komunikasi terbuka. Selain itu, masih ada pegawai yang tidak melibatkan rekan kerja dalam pengambilan keputusan, yang dapat mengurangi rasa kepercayaan dan kerjasama di dalam tim atau kelompok.

Penelitian ini juga di dasari atas kajian sebelumnya pertama kajian dari Pendi Hasyim, (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia” hasilnya menunjukkan bahwasanya kepemimpinan (X1) secara farsial punya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rusyid (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai” hasilnya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh. Lalu kajian oleh Lutfi, (2020) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bunga Perkasa” Hasilnya mencerminkan bahwasanya “muncul pengaruh positif kepemimpinan dan budaya organisasi atas kinerja karyawan.” Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sudibyo dan Setia (2020) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Di Kabupaten Kotawaringin Timur” menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasar atas permasalahan tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut dan memberi judul dalam kajian ini dengan "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta menggali bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah keilmuan guna memaksimalkan potensi dan aset yang dimiliki oleh individu. Bagian yang bertanggung jawab untuk mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi segala tugas terkait dengan perekrutan, pengembangan, penyediaan layanan, pengintegrasian, pemeliharaan.

Sedarmayanti dalam Sungkono dan Aji Tuhagana (2020) memaknainya dengan manajemen Merencanakan, menggerakkan, dan mengatur nilai-nilai yang membentuk inti dari MSDM adalah strategi dalam memanfaatkan tenaga manusia untuk mencapai tujuan.

Dari pemaknaan di atas bisa diambil simpulan bahwasanya MSDM merupakan suatu kegiatan pengelolaan dan memimpin orang untuk mencapai tujuan organisasi melalui alokasi strategis keterampilan dan pengetahuan dalam angkatan kerja suatu organisasi. Yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

### **Kepemimpinan**

Menurut Gary Yulk dalam Emron Edison et.al (2021:87) Kepemimpinan merupakan tahapan memberikan inspirasi orang lainnya guna menggapai sebuah misi. Seorang pemimpin berperan penting dalam memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi tim atau organisasi agar dapat bekerja efektif menuju pencapaian hasil yang optimal.

Menurut Prof. Dr. Siswoyo Haryono dalam Aji Tuhagana dan Syifa Pramudita Faddila (2020) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kapasitas untuk

memengaruhi atau mengajak orang lain, baik itu anggota tim atau bawahan, untuk bekerja secara kolaboratif dalam menggapai tujuan organisasi.

Berdasar atas definisi kepemimpinan diatas, bisa diambil simpulan bahwasanya kepemimpinan ialah kegiatan di mana orang bisa menjadi pemimpin yang memberi sebuah pengaruh atas anggota atau karyawannya agar dapat bekerja secara kolaboratif guna menggapai misi organisasi.

Robbin dan Judge yang dikutip dalam (Lutfi, 2020) mengemukakan ada 5 indikator kepemimpinan yaitu: 1. Sifatnya adil; 2. Mendukung tujuan; 3. Memberi rasa aman; 4. Pusat inspirasi; 5. Selalu menghargai.

### **Budaya Organisasi**

Pearce dan Robinson dalam Emron Edison et.al (2021:117) memaknai “Budaya Organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya organisasi suatu mirip dengan kepribadian seseorang – sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti arahan, serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu.”

Menurut Sedarmayanti (2017:99) bahwasanya budaya organisasi terdiri dari sikap, rasa yakin, dan kecakapan yang dimiliki dan ditunjukkan oleh orang-orang di seluruh organisasi. Dengan kata lain, cara kita bertindak di tempat ini dipengaruhi oleh budaya kita. Meskipun pola sikap, rasa yakin, dan kecakapan dan pemikiran ini mungkin tak dijabarkan secara eksplisit, tapi memengaruhi bagaimana orang bertindak dan menjalankan perliakunya. Nilai ialah aspek yang dianggap sentral dari interaksi individu dan entitas satu sama lain. Norma ialah standar tak tertulis tentang bagaimana seseorang harus berperilaku.

Mengacu pada kajian di atas, bisa diambil simpulan bahwasanya budaya ialah pengetahuan sosial yang terdiri dari karakteristik, tradisi, dan perilaku tertentu yang membentuk cara anggota organisasi bekerja dan berperilaku.

Dalam organisasi, nilai-nilai budaya organisasi bisa tersusun dari berbagai indikator, menurut Hofsteda, *et.al* dalam Adamy (2016:45), yakni: 1. Keahlian pegawai; 2. Jarak dari pimpinan; 3. Transparansi; 4. Disiplin pegawai; 5. Kepercayaan; 6. Keteguhan pegawai.

### **Kinerja**

Menurut Pandi Apandi (2018:84) kinerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Pengukuran kinerja biasanya didasarkan pada hasil yang dicapai dan bagaimana hasil tersebut tercapai, menggambarkan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Kinerja yang baik mencerminkan pencapaian hasil yang tinggi dengan sumber daya yang efisien. Kinerja mencakup tiga aspek yakni sikap, kemampuan, dan prestasi.

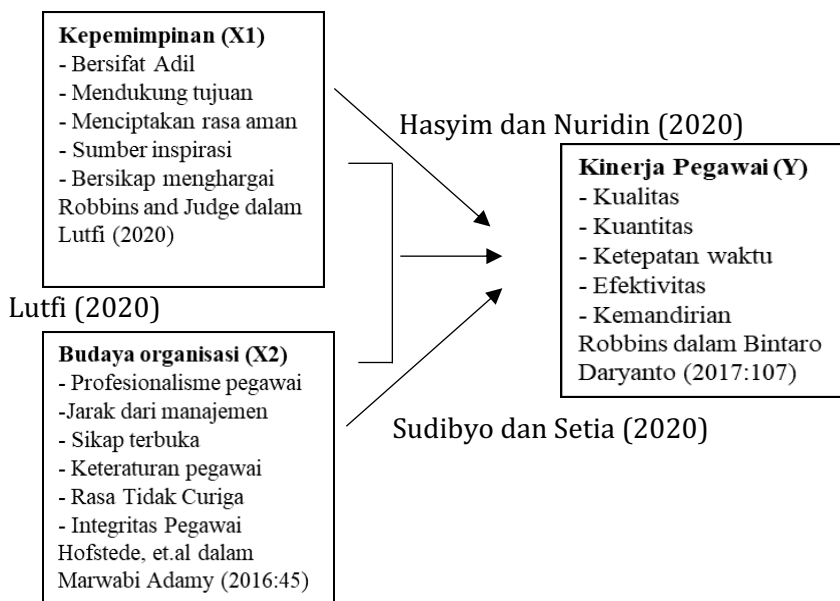
Menurut Moehariono dalam Sungkono dan Tuhagana (2020) memaknai kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu atau tim dalam suatu organisasi guna

mencukupi kewajiban yang dikasi padanya dengan cara yang mematuhi semua undang-undang dan standar etika yang berlaku guna menggapai tujuan organisasi.

Maka, bisa diambil simpulan bahwasanya kinerja mencakup pencapaian hasil kerja oleh personal atau tim dalam menjalankan kewajibannya, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

Menurut Robbins dalam Bintaro dan Daryanto (2017:107), ada enam indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, lima indikator tersebut mencakup: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Tepat waktu; 4. Efektif; 5. Mandiri.

### KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Hipotesis penelitian :

1. Terdapat pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
2. Terdapat pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
3. Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Satpol Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

### METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dalam Dunggio (2020), merujuk pada pendekatan yang berakar pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan melalui instrument. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 29. Adapun objek penelitian merupakan karyawan di Satuan Polisi Pamong Praja dengan jumlah populasi sebanyak 108 menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{108}{1 + 108 (10\%)^2} = \frac{108}{2,08} = 52$$

Dari hasil perhitungan rumus slovin di atas diketahui jumlah sampel dari populasi 108 sebanyak 52 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
	1	0,790	0,268	Valid
	2	0,796	0,268	Valid
	3	0,894	0,268	Valid
	4	0,839	0,268	Valid
	5	0,861	0,268	Valid
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	6	0,874	0,268	Valid
	7	0,909	0,268	Valid
	8	0,863	0,268	Valid
	9	0,895	0,268	Valid
	10	0,866	0,268	Valid
	11	0,863	0,268	Valid
	12	0,856	0,268	Valid
	1	0,866	0,268	Valid
	2	0,799	0,268	Valid
	3	0,810	0,268	Valid
	4	0,846	0,268	Valid
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	5	0,829	0,268	Valid
	6	0,702	0,268	Valid
	7	0,880	0,268	Valid
	8	0,916	0,268	Valid
	9	0,859	0,268	Valid
	10	0,888	0,268	Valid
	11	0,863	0,268	Valid
	12	0,812	0,268	Valid
	1	0,823	0,268	Valid
	2	0,758	0,268	Valid
	3	0,810	0,268	Valid
	4	0,819	0,268	Valid
	5	0,785	0,268	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	6	0,807	0,268	Valid
	7	0,869	0,268	Valid
	8	0,779	0,268	Valid
	9	0,842	0,268	Valid
	10	0,847	0,268	Valid
	11	0,890	0,268	Valid
	12	0,756	0,268	Valid

Sumber: Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Pada penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung, yang merupakan korelasi antara setiap indikator dan total skor, dengan r tabel 0,268. Hasil pengujian mencerminkan bahwasanya seluruh indikatornya punya skor r-hitung

melebihi nilai rtabel (0,273). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwasanya setiap variabel pada kajian ini dapat dianggap valid.

**Uji reliabilitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Koefisien alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,967	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,954	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Koefisien alpha dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 untuk seluruh variabel dalam penelitian ini, sehingga pengukuran setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian dapat dianggap reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	0.000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.33472803
Most Extreme	Absolute	0.087
Differences	Positive	0.076
	Negative	-0.087
Test Statistic		0.087
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo	Sig.	0.413
Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	99% Lower Bound	0.400
	Confidence Upper Bound	0.425

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Hasil uji normalitas dengan tes statistic diketahui bahwa hasilnya menunjukkan nilai Asymp. Sig. 0,2 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data pada semua variabel berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6. Hasil Uji multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.526	2.105		1.675	0.100	
	X1	0.163	0.093	0.173	1.747	0.087	0.185
	X2	0.759	0.094	0.796	8.065	0.000	0.185

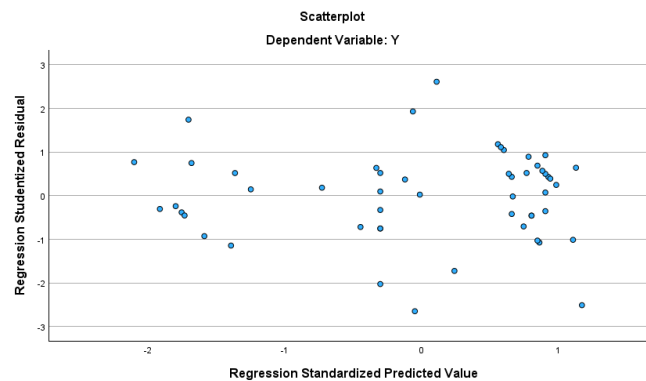
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Mengacu pada perolehan analisis dari perangkat lunak SPSS, dapat disimpulkan bahwasanya tak terdapat masalah multikolinearitas sebab skor dari VIF-nya mencapai  $5.420 < 10$  dan perolehan nilai tolerance  $0,185 > 0,10$ .

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 7. Hasil Uji heterokedastisitas**



Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa titik data tidak membentuk pola khusus dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan asumsi heterokedasitas. Dengan demikian, model regresi yang disebutkan di atas dapat diterima dan baik.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.526	2.105		1.675	0.100
	KEPEMIMPINAN (X1)	0.163	0.093	0.173	1.747	0.087
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	0.759	0.094	0.796	8.065	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perolehan analisis regresi berganda :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + e$$

$$= 3.528 + 0,163X1 + 0,759X2 + e$$

Interprestasinya :

1. Nilai a sebesar 3.528 merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2). Jika variabel independen tidak ada variabel kinerja tidak mengalami perubahan.

2. Variabel Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai koefisiennya 0,163, mencerminkan dampak positif terhadap kinerja; artinya peningkatan per unit pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,163.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) memperoleh nilai koefisiennya 0,759 yang juga mencerminkan efek positif terhadap kinerja, dimana setiap peningkatan per unit dalam budaya organisasi bisa menaikkan level kinerja mencapai 0,759.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	0.912	0.908	2.38190

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Mengacu pada tabel 9, didapati skor R square mencapai 0,912 atau 91,2%. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya variabel kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memengaruhi kinerja hingga mencapai 0,912 (91,2%). Dan terdapat pengaruh kinerja sebesar 8,8% dari variabel lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.526	2.105		1.675	0.100
	X1	0.163	0.093	0.173	1.747	0.087
	X2	0.759	0.094	0.796	8.065	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Tabel 10, mencerminkan bahwasanya untuk mengetahui hasil uji parsial ini dengan cara harus mencari skor t hitung untuk di perbandingkan dengan t tabel dan mencari nilai signifikansinya. Hasil uji parsial Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai t hitungnya mencapai 1,747 < skor t tabel 2,009 alhasil bisa diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan (X1) tidak punya pengaruh terhadap (Y). Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) nilai t hitungnya sebesar 8,065 > nilai t tabel 2,009 dapat diambil simpulan bahwasanya Budaya Organisasi (X2) punya pengaruh terhadap Kinerja (Y).

**Uji Simultan (Uji f)**

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2876.828	2	1438.414	253.535	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	277.999	49	5.673		
	Total	3154.827	51			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil analisis SPSS diolah peneliti, 2024

Perolehan pengujian simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapati f hitung melebihi f tabel , lebih jelasnya seperti ini (F hitung = 253.535 > f tabel = 3,19) dengan nilai signifikansinya (sig. 0, 0001 < a = 0,05). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang**

Mengacu pada perolehan pengujian parsial (Uji T), didapati skor t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mencapai 1,747, kurang dari t tabel yang mencapai 2,009. Maka, bisa diambil simpulan bahwasanya Kepemimpinan tidak punya pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kab Karawang. Temuan ini sesuai dengan kajian sebelumnya dari Rusyid (2021) bahwasanya kepemimpinan tidak berpengaruh atas kinerja pegawai.

**2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang**

Mengacu pada perolehan pengujian parsial (Uji T), diperoleh skor t hitung untuk Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 8,065, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,009. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya Budaya Organisasi punya pengaruh besar atas kinerja pegawai di Satpol PP Kab Karawang. Temuan ini selaras dengan perolehan kajian sebelumnya dari Sudibydo dan Setia (2020) Judul penelitian tersebut mengenai "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Di Kabupaten Kotawaringin Timur."

**3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang**

Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kab Karawang. Hal ini didukung oleh nilai f hitung melebihi dari f tabel (F hitung

= 253.535 > f tabel = 3,19) dengan tingkat signifikansi (sig. 0.0001 < a = 0.05). Maka, bisa diambil simpulan bahwasanya kepemimpinan maupun budaya organisasi punya peran dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya dari Lutfi (2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Simpulan yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda, dalam kajian ini bahwasanya:

1. Variabel kepemimpinan tidak punya pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja di Satpol PP Kab Karawang.
2. Muncul pengaruh positif dan signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Satpol PP. Ini mengindikasikan bahwasanya makin baik budaya organisasi, makin baik pula kinerja pegawai di Satpol PP.
3. Secara simultan, kepemimpinan dan Budaya Organisasi punya pengaruh positif dan signifikan atas kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja. Analisis regresi linear berganda mencerminkan bahwasanya variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja adalah Budaya Organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, Marwabi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kamsir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, Poltak, Lijan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Aji Tuhagana dan Syifa Pramudita Faddila (2020) "Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang," *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), hal. 12–30. Tersedia pada:

<https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i2.1027>.

- Dunggio, S. (2020) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), hal. 1–9. Tersedia pada: <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>.
- Hasyim, P. dan Nuridin, N. (2020) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), hal. 44–56. Tersedia pada: <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>.
- Rusyd, P. *et al.* (2021) "Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai," 2(1), hal. 473–482.
- Lutfi (2020) "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA BANGUN PERKASA," *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5, hal. 88–99.
- Puspita, N.D. dan Putra, I.G.S. (2023) "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), hal. 3099–3105. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>.
- Sudiby, K.B. dan Setia, B. (2020) "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kotawaringin Timur," *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan ...)*, 5(1), hal. 92–102. Tersedia pada: <http://jurnalprofit.org/index.php/profit/article/view/74>.
- Sungkono dan Aji Tuhagana (2020a) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang," *Buana Ilmu*, 4(2), hal. 124–137. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1132>.
- Sungkono dan Aji Tuhagana (2020b) "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang," *Buana Ilmu*, 4(2), hal. 176–203. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>.
- Syahputra, F.P. *et al.* (2023) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," *Jurnal Economina*, 2(5), hal. 1069–1080. Tersedia pada: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>.