JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 11 Desember 2024 | **Revised:** 16 Januari 2025 | **Accepted:** 24 Januari 2025

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Tidung

Muchammad Arief Prasetiawan[1], Suharno Suharno[2], Siti Aisyah[3]
[1]Universitas Terbuka, tangerang Selatan, Indonesia, prasetiawanarief@gmail.com
[2]Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, suharno@uny.ac.id
[3]Universitas Terbuka, tangerang Selatan, Indonesia, aisyah@ecampus.ut.ac.id

Corresponding Author: prasetiawanarief@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of organizational culture and leadership on the performance of Civil Servants in Tana Tidung Regency. The research uses a descriptive quantitative approach to examine the relationship between leadership style, organizational culture, and employee performance at the Office of Communication and Informatics in Tana Tidung Regency. Data was collected through questionnaires and documentation from all 40 Civil Servants (PNS) at the office. Data analysis includes validity, reliability, normality, linearity, and heteroscedasticity tests to ensure the quality and consistency of the data. The results of the study indicate that (1) Leadership has a significant positive effect on the performance of employees at the Office of Communication and Informatics in Tana Tidung Regency; (2) Organizational culture has a significant positive effect on the performance of employees at the Office of Communication and Informatics in Tana Tidung Regency; (3) Leadership and Organizational Culture together have a significant positive effect on the performance of employees at the Office of Communication and Informatics in Tana Tidung Regency.*

Keyword: *Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Civil Servant Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganlisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Tidung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Tidung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi dari seluruh 40 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor tersebut. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kualitas dan konsistensi data. Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung; (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika

Kab. Tana Tidung; (3) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Berbagai jenis organisasi, termasuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, dan organisasi bisnis, selalu memiliki visi, misi, dan tujuan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia serta aset atau sumber daya vital yang dimilikinya. Sumber daya vital ini meliputi dana, bahan baku, peralatan yang ada, serta semua komponen yang memiliki nilai ekonomi (Dessler, 2017).

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Organisasi pada dasarnya memberikan pekerjaan kepada individu untuk menjadi pemikir, perencana, dan penggerak yang bertugas mencapai tujuan organisasi (Yusuf, 2016). SDM memegang peran penting dalam pertumbuhan organisasi, namun masalah yang sering muncul berkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, khususnya organisasi publik (Tampubolon, 2015).

Suatu organisasi memerlukan perencanaan SDM yang efisien agar dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Rivai (2013) menyatakan bahwa SDM dalam organisasi merupakan komponen penting untuk keberlanjutan dan perbaikan organisasi yang berfungsi selain hardware, gear, material, dan aset lainnya.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Tana Tidung adalah bagian dari pelaksanaan otonomi daerah yang menangani urusan komunikasi, informatika, persandian, dan statistik. Sebagai organisasi yang sangat penting, Diskominfo diharapkan memiliki pegawai dengan kinerja dan dedikasi tinggi mengingat pentingnya fungsi organisasi ini. Survei awal dalam penelitian ini mengamati kinerja pegawai di kantor Diskominfo, yang menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai, yang tercermin dari berkurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. Kehadiran pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi adalah faktor yang sangat penting (Kartono & Kartini, 2014).

Salah satu masalah di Diskominfo Kabupaten Tana Tidung yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai adalah lemahnya pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, seperti penurunan kedisiplinan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan tujuan utama budaya organisasi adalah meningkatkan kinerja. Organisasi dengan budaya yang kuat dapat mempengaruhi cara berperilaku dan keberlangsungan kinerja pegawai (Robbins & Timothy, 2013).

Di Kantor Diskominfo Kabupaten Tana Tidung, terdapat perbedaan kemampuan kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh sebagian pegawai yang hanya bekerja untuk memenuhi Indikator Kinerja Utama (IKU), yang merupakan standar minimal yang telah menjadi budaya organisasi, sementara sebagian lainnya bekerja dengan baik dan antusias. Berdasarkan Laporan Monitoring Kinerja Tahun 2022, beberapa masalah utama yang ditemukan antara lain: 1) Keterlambatan dalam penyampaian laporan kinerja yang mempengaruhi laporan keuangan, 2) Belum adanya rencana aksi ASN dalam merespon isu-isu dan permasalahan yang ada, serta rencana pembangunan, dan 3) Belum ada tindak lanjut untuk mengendalikan kinerja ASN (Lakin Diskominfo, 2022).

Permasalahan yang timbul di kantor Diskominfo disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perilaku dan kinerja pegawai, kinerja instansi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi tersebut. Selain itu, masih lemahnya pemberian sanksi kepada ASN yang tidak memenuhi target kinerja juga menjadi kendala. Motivasi dari pimpinan sangat penting bagi ASN dalam menentukan langkah yang akan diambil untuk merespons isu yang ada. Berdasarkan fenomena ini, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Diskominfo Kabupaten Tana Tidung. Mengingat pentingnya budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai komponen utama kinerja pegawai, maka penelitian ini bertujuan menganlisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Tidung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen yang diuji melalui uji hipotesis. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menggambarkan hubungan yang ada antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Tidung. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang relevan dengan penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Selain kuesioner, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang dapat memperkaya hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Tidung, yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian, sampel yang diambil merupakan seluruh pegawai di kantor tersebut. Setelah data terkumpul, teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan untuk memastikan data terdistribusi normal, yang penting untuk pemilihan metode analisis yang tepat. Uji linearitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel yang diteliti, sementara uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya masalah ketidaksesuaian varians kesalahan antara pengamatan yang berbeda. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tana Tidung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan ketentuan dinyatakan valid apabila nilai r memiliki tingkat signifikansi kurang dari 5% dan r hitung lebih dari r tabel sebesar 0,312. Adapun hasil dari pengujian validitas sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Pertanyaan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
KP1	0,621	0,000
KP2	0,748	0,000

KP3	0,694	0,000
KP4	0,682	0,000
KP5	0,810	0,000
KP6	0,720	0,000
KP7	0,659	0,000
KP8	0,752	0,000
KP9	0,667	0,000
KP10	0,564	0,000

Sumber: Olahan Data 2024

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel kualtas kepemimpinan yang terdiri dari 10 item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Artinya 10 item pertanyaan telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Pertanyaan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
BO1	0,502	0,001
BO2	0,773	0,000
BO3	0,491	0,001
BO4	0,443	0,004
BO5	0,461	0,003
BO6	0,496	0,001
BO7	0,706	0,000
BO8	0,869	0,000
BO9	0,813	0,000
BO10	0,849	0,000

Sumber: Olahan Data 2024

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel budaya organisasi yang terdiri dari 10 item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan kurang dari 5%. Artinya 10 item pertanyaan telah tepat digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Korelasi Pearson (r)	Tingkat Signifikan
K1	0,717	0,000
K2	0,834	0,000
K3	0,718	0,000
K4	0,753	0,000
K5	0,688	0,000
K6	0,607	0,000
K7	0,817	0,000
K8	0,691	0,000
K9	0,617	0,000
K10	0,647	0,000

Sumber: Olahan Data 2024

Hasil yang ditunjukkan oleh tabel tersebut adalah masing-masing butir pertanyaan kuesioner untuk variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 10 item pertanyaan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai korelasi pearson (r) yang positif dengan tingkat signifikan kurang

dari 5%. Artinya 10 item pertanyaan telah tepat digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha (α)* dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha (α)* adalah di atas 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha (α)*	Keterangan
Kepemimpinan	0,847	Reliabel
Budaya Organisasi	0,845	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,888	Reliabel

Sumber: Olahan Data 2024

Berdasarkan hasil uji *reliabilitas* pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's* alpha (α) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel tidak bebas dengan lebih dari satu variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Berikut hasil analisa regresi linier berganda:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,269	,498		,540	,592
	Kepemimpinan_X1	,396	,184	,358	2,157	,038
	Bud_Organisasi_X2	,515	,184	,465	2,801	,008

Sumber: Olahan Data 2024

Persamaan regresi yang terbentuk dari tabel adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}269 + 0{,}396X_1 + 0{,}515\ X_2 + e}$$

Keterangan :

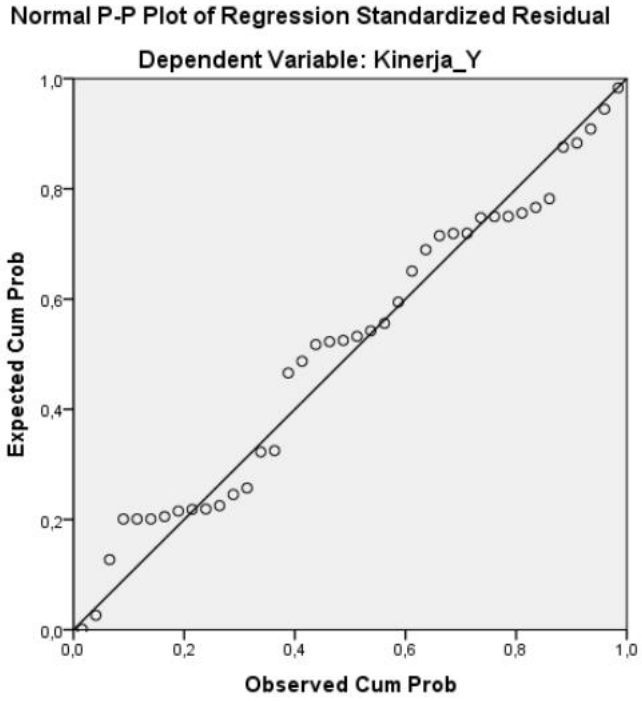
Y = Kinerja Pegawai
a = Nilai Intersep (Konstanta)
b_1+b_2 = Koefisen regresi
X1 = Variabel Kepemimpinan
X2 = Variabel Budaya Organisasi
e = *error*

Dari persamaan regresi yang terbentuk tersebut, berikut penjelasannya:

1. Nilai variabel dependen kinerja pegawai dapat dilihat dari niai konstantantanya sebesar 0,269 dengan catatan jika variabel independen kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai
2. Pengaruh variabel independen kepemimpinan terhadap kinerja pegawai apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,369 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,369.
3. Pengaruh variabel independen budaya organisasi terhadap kinerja pegawai apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,515 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,515.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini diketahui dari nilai signifikansi dan grafik normal plot. Berikut hasil nilai signifikansi apabila grafik normal plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:



Gambar 1. ***Normal Probability Plot***

Berdasarkan gambar 1 tersebut diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Artinya, data yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan apabila nilai p>0,05 maka distribusi data bersifat normal, sebaliknya apabila p<0,05 maka distribusi data bersifat tidak normal. Hasil uji normalitas diperoleh nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar signifikansi (sig) 0,616 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal. Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil dari rincian uji normalitas sebaran:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,29098221
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,087
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,757
Asymp. Sig. (2-tailed)		,616

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. VIF mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ketentuan yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Selain itu juga dilihat dari angka tolerance, ketentuan yang digunakan adalah nilai tolerane lebih dari 0,1 dan menunjukkan tidak ada multikolineritas. Hasil pengujuan multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepemimpinan_X1	,723	,334	,223	,386	2,590
	Bud_Organisasi_X2	,746	,418	,289	,386	2,590

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

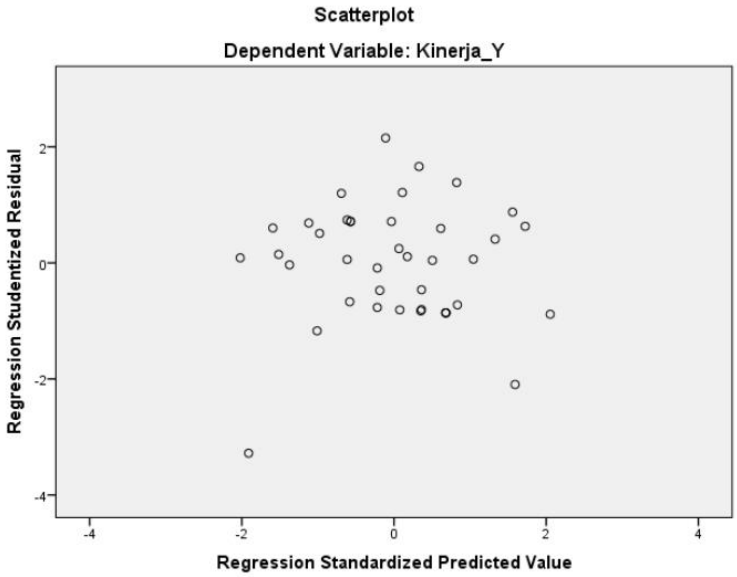
Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 2,590 dan 2,590 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sementara itu, untuk nilai tolerance yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0,386 dan 0,386 nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel dependen sehingga pada model regresi tidak terjadi penyimpangan dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan model uji metode grafik yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang tergambar pada scatterplot antara sumby Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.2 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa varian data yang digunakan tidak mengandung heterokedastisitas atau dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk membuktikan "Ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Berikut hasil pengolahan data yang diperoleh pada perhitungan uji F:

Tabel 8. Pengujian Hipotesis dengan uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,077	2	2,538	28,443	,000[b]
	Residual	3,302	37	,089		
	Total	8,379	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
b. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi_X2, Kepemimpinan_X1

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 28,433 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah:

1. H0 : β1,β2,β3 = 0 kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai,
2. H1 : β1,β2 ,β3 ≠ 0 kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai signifikansi = 0.000
4. Kesimpulan :

Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil dari analisa ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,778[a]	,606	,585	,2987431	,606	28,443

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,778 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebab lebih dari 0,5 dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi berganda (R square) dari tabel menunjukkan nilai sebesar 0,606 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel kinerja pegawai (variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini).

Uji t

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lihat tabel ini :

Tabel 10. Pengujuan Hipotesis dengan uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,269	,498		,540	,592
	Kepemimpinan_X1	,396	,184	,358	2,157	,038
	Bud_Organisasi_X2	,515	,184	,465	2,801	,008

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

a) Hipotesis

Ho:β1= 0 secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1:β1≠0 secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai signifikansi = 0,038

b) Kesimpulan

Karena nilai signifikansi 0,038 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

a) Hipotesis

Ho:β1=0 secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1:β1≠0 secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b) Nilai signifikansi = 0,008

c) Kesimpulan

Karena nilai signifikansi 0,008 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung

Berdasarkan hasil uji statistik maka nilai signifikansi 0,038 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan bagian pemahaman akan proses menciptakan perubahan yang dijalankan berdasarkan logika atau informasi yang direkam baik secara visual maupun audio untuk dijalankan oleh pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat diketahui berdasarkan beberapa hal yakni individu yang memiliki kesadaran cenderung paham dan mampu mengekspresikan dampak dari suatu perilaku, mampu memberikan solusi serta penyelesaian atas permasalahan yang terjadi, memahami langkah pertimbangan dalam pengambilan setiap keputusan serta pentingnya kerja sama dalam setiap penyelesaian masalah dari hasil perintah yang diberikan dan dicontohkan. Informasi tersebut kemudian diaplikasikan dalam sistem kinerja baru sehingga terjadi peningkatan kinerja.

Kepemimpinan merupakan hal atau proses terkait perubahan mempengaruhi sikap individu terkait dengan pola kerja baru ditetapkan aturannya dengan jelas oleh organisasi sesuai kebijakan yang baru ditetapkan. Proses dalam kegiatan memimpin perubahan mempengaruhi oleh kondisi tiap individu saat bekerja terutama terkait dengan proses birokrasi. Proses ini dapat diamati dari bagaimana karyawan memahami, menyampaikan pendapat, menyampaikan saran, keluhan, mendengarkan penjelasan serta kemampuan mengkombinasikan pendapat maupun pandangan antar sesama individu terkait kemampuan menghadapi masalah perubahan birokrasi baru yang ditumbulkan di lingkungan kerja baik dari unit kerja yang sama maupun berbeda dimana informasi yang disampaikan melalui pelatihan terkait kemampuan menghadapi sistem baru. Hal ini terkait dengan kondisi pegawai dengan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan berhasil melaksanakan proses pelatihan, bimbingan, pengawasan, pihak yang bertanggung jawab atas penerapan aturan di institusi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung

Berdasarkan hasil uji statistik nilai signifikansi 0,008 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keberadaan budaya organisasi khususnya budaya dalam menerima perubahan penting guna melihat pengaruh penerapan serta pengaruh pimpinan dalam pelaksanaan aturan baru tersebut oleh individu anggota organisasi. Faktor penting dalam setiap hasil terhadap budaya organisasi yang dicapai yakni keefektifan aturan yang dilakukan oleh organisasi pada individu baik secara formal dan informal maupun melalui lembaga pelatihan baik di dalam organisasi maupun luar organisasi kemudian faktor yang kedua yakni pengaruh dalam hal ini rekan organisasi dan atasan dari pelaku kegiatan yang menjadikan hal tersebut sebagai budaya organisasi (Haque *et al*,2015).

Organisasi telah menerapkan aturan baru sebagai dampak dari perubahan organisasi yang jelas terkait dengan tugas individu sesuai jabatan masing-masing. Aturan baru diberlakukan

dibuat oleh organisasi sesuai keputusan perundang-undangan pusat sebagai dampak evaluasi berbagai masalah timbul akibat penerapan sistem birokrasi sebelumnya yang dianggap kurang produktif. Manajemen organisasi menerapkan aturan dan sistem agar individu tidak melakukan kesalahan, melakukan penyesuaian dengan cepat sebagai tanggapan peningkatan kinerja pegawai. Sikap penyesuaian yang cepat oleh anggota diharapkan berdampak pada persepsi atas aturan baru tidak dianggap sebagai beban namun lebih pada kebiasaan sehingga individu menjadikan aturan sebagai bagian dari pekerjaan sehingga timbul kenyamanan dalam bekerja. Terkait peran pimpinan dalam pengembangan budaya organisasi terkiat perubahan diketahui bahwa pimpinan memiliki tugas dan kewajiban yang penting dalam memberikan contoh penerapan aturan baru serta mengawasi individu saat bekerja untuk senantiasa mematuhi peraturan dengan baik. Pimpinan mampu memberikan contoh yang baik dengan lebih patuh dan mematuhi aturan yang diterapkan organisasi sehingga mampu memberikan panutan yang baik bagi anggota organisasi. Individu mampu mengambil contoh dari hal yang diterapkan pimpinan dengan anggapan bahwa aturan merupakan sebuah kebiasaan sehingga tetap melaksanakan aturan meskipun tanpa mendapatkan pengawasan. Peran rekan kerja turut mempengaruhi seorang individu dalam penerapan aturan. Teguran atau peringatan dari rekan kerja ternyata mampu menimbulkan ingatan yang baik untuk selalu menaati aturan seiring berjalan proses perubahan organisasi yang membutuhkan waktu bagi individu dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh aturan dan pengaruh orang lain serta pimpinan dalam penerapan budaya organisasi terkait perubahan disebabkan tuntutan adanya peningkatan produktivitas di lingkungan organisasi yang telah tertanam baik dalam benak individu dan pimpinan sehingga mampu mempengaruhi rekan kerja lain untuk ikut menerapkan aturan sebagai bagian dari budaya kerja seiring dengan proses pembelajaran maupun proses penyesuaian. Penerapan sistem baru dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja serta produktivitas pegawai tanpa dilakukan pengawasan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung

Berdasarkan hasil uji statisik dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik didorong oleh pemahaman yang cukup kemudian menjadi dasar berperilaku dalam bekerja oleh individu dalam sebuah organisasi (Jacobs *et al*, 2013). Peraturan yang diterapkan oleh pemimpin kemudian didelegasikan sebagai dampak dari budaya organisasi ditujukan meminimalisir kesalahan masa sebelumnya atau sebagai dampak dari evaluasi kinerja organisasi pada periode lalu sehingga dinilai perlu dilakukan perbaikan agar kompetensi organisasi lebih berkembang dengan memaksimalkan potensi SDM dengan baik (Haque *et al*, 2015). Penerapan aturan oleh pemimpin melalui kepemimpinan yang baik menunjukkan konsistensi individu dalam meningkatkan kinerja.

Terdapat berbagai alasan dan faktor tertentu baik internal maupun eksternal yang dilakukan individu agar meningkatkan kinerja. Proses kinerja pegawai merupakan bagian dari perilaku individu dalam menerima target yang ditentukan.

Kepemimpinan dan budaya organisasi dapat bekerja sama diaplikasikan secara berkala untuk mengubah energi pada masing-masing individu melalui sistem neurophysiological yang ada dalam diri manusia yang berdampak pada kegiatan fisik manusia sehingga menghasilkan kinerja pegawai optimal. Budaya organisasi dapat memberikan perasaan baru secara afeksi pada diri seseorang yang berdampak pada tingkah laku individu. Budaya Organisasi dibentuk sebagai akibat dari pembentukan tujuan oleh organisasi. Budaya Organisasi pada umumnya berasal dari lingkungan yang kemudian muncul dalam diri individu berhubungan dengan

tujuan yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan (Birchard, 2014). Budaya Organisasi mendorong individu secara sadar untuk berperilaku agar tergerak melakukan kinerja terbaik dan produktif sehingga mencapai tujuan tertentu (Cheng, 1998). Daya penggerak individu dalam melakukan berbagai aktivitas tertentu dengan mengerahkan berbagai daya, potensi serta kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan berbagai pekerjaan dan tugas serta mengarahkan sesuai tujuan adanya kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung; (2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung; (3) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Tana Tidung.

REFERENSI

Achmad, S. *Ruky*. (*2013). Sistem Manajemen Kerja. Cetakan Ketiga*. PT. Gramedia Pustaka Utama

Andayani, I., Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 2 (1)

Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta

Atijah, Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1 April 2021 : 31-45*

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition).* Boston: Pearson

Dewi, K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PD BPR BKK Wonosobo. Jurnal Riset Manajemen. Volume 3 (1), pp 61 - 77

Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara

Effendy, Uchjana, O. (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.

Fahmi, Irham. (*2013). Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.

Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Binarupa Aksara

Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi.* Bumi Aksara

Haque, A. U., Faizan, R., Zehra, N., Baloch, A., Nadda, V., & Riaz, F. (2015). Leading Leadership Style to Motivate Cultural-Oriented Female Employees in IT Sector of Developing Country: IT Sectors' Responses from Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(9): 280-302. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v5-i9/1836

Imelda, Andayani, I., Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 2 (1).

Indah D., Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* Volume 43 No.1, pp 1-9. https://media.neliti.com/.../87703- ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan

Jacob*, A.F., Aprianto. (*2013*). Pedoman Lengkap Profeisonal SDM Indonesia. PPM Management.*

Kartono *dan Kartini. (*2014*). Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja. Grafindo Persada

Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Rajawali Pers

Lakip Diskominfo 2022. Lakin TW 1. Diskominfo https://www.sakip.tanatidungkab.go.id/showfile.php?file=uploads/U0015/2022/U0015-LKT-2022.pdf. diakses tanggal 3 juli 2023

Luthans, B. C., Luthans, K. W. & Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: the development of academic pscyhological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Volume 21(2), 191-199

Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.

Mangkuprawira. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia Indonesia

Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya

Mathis, R. L., Jackson, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1* Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Salemba Empat.

Modiani, Tria. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*

Pang, K., Chin-Sun. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Emerald Insigh*, Volume 3 (I), 35-52

Pasaribu, S. E. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Organisasi*. USU Press

Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press

Rivai*, V. (*2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada

Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada

Robbins*,* Stephen, P., Judge, Timothy*, A. (*2013). *Organizational Behavior Edition*. Pearson Education

Robbins, S. (2015). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat

Setiawan, B. A., Muhith. (2013). Transformasional Leadership. PT Raja Grafindo Persada

Shati, I., L., Dewi, I., M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship,* Vol. 8, No. 1, pp 15-26

Siagian, Sondang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi. Aksara

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet

Sukarja, R., Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis,* Volume 7 (2), pp 270-284

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group

Syurya, S., Kamase, J., Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *Journal of Management*. Volume 2 Issue 3 (2019) Pages 175 – 188

Tampubolon, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah IV PT. POS Indonesia (PERSERO) Jakarta Pusat. 19(3): 42-59.

Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo

Wibowo, Amanda. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5. Rajawali Press.

Yukl, Gary. (2015). *Leadership in Organizations, Seventh Edition.* PT. Indeks.

Yusuf. *(*2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru