

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni

Bibit Imam Tohari, Nurlaela*, Luchky N.A Lotte
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Papua

Article History:

Received : December 4, 2023

Accepted : December 30, 2023

*Corresponding Author E-mail:

tohary.ae99@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously. The analysis technique used in this research is quantitative analysis. The sample in this study was 43. The sampling technique used was saturated sampling and the primary data used was a questionnaire. Secondary data obtained from journals and books related to research. The method used is multiple linear regression using SPSS statistical software. Based on the results of the analysis of the leadership style variable which partially influences employee performance, Meanwhile the organizational culture variable has no partial effect on employee performance. The results of the Anova test analysis of leadership style and organizational culture variables simultaneously influence employee performance at the General Election Commission (GEC) office of Teluk Bintuni District. Suggestions to leaders to improve their leadership style, especially in terms of respecting and appreciating subordinates, and it is necessary to further improve the organizational culture in the office, such as providing rewards and punishment for employees.

Keywords : *Leadership style, Organizational culture, Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43. Teknik sampling yang digunakan berupa sampling jenuh dan data primer yang digunakan berupa kuesioner. Data sekunder yang diperoleh dari jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software statistic SPSS*. Berdasarkan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis uji Anova variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni. Saran kepada pemimpin untuk meningkatkan gaya kepemimpinan terutama dalam hal menghargai dan mengapresiasi bawahan, serta perlu ditingkatkan lagi budaya organisasi dalam kantor seperti memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai.

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Peranan penting untuk menentukan kehidupan suatu perusahaan dipegang oleh sumber daya manusia (SDM), agar perusahaan berkembang dengan baik maka harus diperhatikan sumber daya manusianya. Perusahaan yang baik harus berani menghadapi tantangan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa menghasilkan hasil optimal apabila tidak didukung kinerja sumber daya manusia yang optimal. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan pegawai berkinerja baik. Kinerja pegawai yang melaksanakan atau mendelegasikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif dikatakan baik serta dapat mencapai tujuan yang tepat dalam tempo yang sudah ditetapkan. Pegawai diharuskan memiliki motivasi besar, mampu berkreasi menciptakan gagasan-gagasan baru ketika merencanakan semua yang ada hubungannya dengan tujuan perusahaan. Pentingnya kinerja pegawai pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Beberapa penelitian telah menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai, pada penelitian sebelumnya menurut (Baskoro R. A., 2018), (Laila O., 2019) dan (Cahya G. R., 2019) variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan adalah apa yang dihadirkan pemimpin kepada bawahannya, bagaimana pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan. Konsep gaya kepemimpinan pada dasarnya didasarkan pada gaya, perilaku dan lingkungan yang meliputi tugas-tugas yang dilakukan seorang pemimpin dalam hubungannya dengan sekelompok orang serta memberi petunjuk, pembinaan, motivasi dan pengawasan terhadap pegawai. Pemimpin yang berkualitas mendapatkan pekerjaan melebihi bawahannya. Untuk menemukan gaya kepemimpinan yang tepat, tidak harus melihat derajatnya sebagai pemimpin yang bisa melakukan semuanya, namun harus juga bekerja secara efektif pada posisi yang ada. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu pegawai adalah gaya demokratis, delegatif, visioner, liberal, situasional, transaksional dan tim.

Menurut (Cahya G. R., 2019) tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, tetapi budaya organisasi juga dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Menurut (Robbins P. S dan Judge A. T., 2015) budaya organisasi adalah anggota organisasi yang memahami secara umum, satu sistem amanat bersama. Budaya organisasi mendefinisikan ciri khas kelompok. Budaya organisasi

adalah berbagai macam kebiasaan guna mempengaruhi sekelompok manusia pada suatu organisasi. Menurut (Kreitner R. dan Kinicki A., 2015) budaya organisasi ditentukan oleh perekat sosial yang merekat anggota organisasi. Penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh setiap pegawai tentunya sangat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan, seluruh pegawai harus terlibat dalam pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai departemen kerja masing-masing dan beradaptasi dengan lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga tujuan dapat tercapai. Budaya organisasi yang diterapkan pada KPU Kabupaten Teluk Bintuni berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu pegawai adalah kerapian administrasi, kedisiplinan, inovasi, pembagian wewenang yang jelas.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni, didapatkan informasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dilandaskan pada memotivasi, memimpin, membina dan mengarahkan seluruh pekerjaan belum cukup maksimal, masih sering terjadi miskomunikasi dan ketidak sepemahaman antara komisioner selaku pimpinan lembaga dan sekretaris selaku pimpinan administrasi perkantoran, budaya organisasi yang belum cukup baik yaitu pemberian intruksi yang masih belum teratur sebagaimana tupoksi masing-masing divisi, belum dilakukan *reward* dan *punishment*, masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak pada waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, belum maksimal kinerja pegawai karena penyelesaian pekerjaan yang cenderung tidak tepat waktu.

Berkaitan dengan hal inilah maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian terkait ketiga hal diatas yakni gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni”

METODOLOGI PENELITIAN

Model penelitian secara kuantitatif adalah model penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang mengetahui pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilaksanakan langsung di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni, waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Juni - Juli 2023. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni sebanyak 43 orang. Metode yang dipakai untuk menentukan jumlah sampel ialah sampling jenuh, dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni sebanyak 43 orang. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan

analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (Xn) terhadap variabel terikat (Y). Alat yang digunakan untuk pengolahan data adalah *software SPSS 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh pegawai sebanyak 43 orang yang menjadi responden pada penelitian ini. pada tabel di bawah ini akan disajikan mengenai rincian penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang disebar	43
Kuesioner yang dikembalikan	33
Kuesioner yang tidak dikembalikan	10
Kuesioner yang dapat digunakan	33
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung diperoleh hasil mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 33 responden, 20 diantaranya laki-laki, sedangkan 13 lainnya perempuan. sehingga disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari 33 orang responden, umur 21-25 tahun sebanyak 4 orang, umur 26-30 tahun sebanyak 11 orang, umur 31-35 tahun sebanyak 5 orang, umur 36-40 tahun sebanyak 8 orang, umur 41-45 tahun sebanyak 1 orang dan umur 46-50 tahun sebanyak 4 orang. sehingga disimpulkan bahwa responden terbanyak dengan umur 26-30 tahun.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari 33 orang responden, 21 orang bekerja selama 1-5 tahun, 8 orang bekerja selama 6-10 tahun, 11-15 tahun sebanyak 2 orang dan 2 orang lainnya bekerja 16-20 tahun. sehingga disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah 21 orang selama 1-5 tahun bekerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil perhitungan regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
B				Beta		
1	(Constant)	2.224	4.394		.506	.616
	X1	.818	.217	.748	3.778	.001
	X2	.103	.195	.105	.528	.601

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi linier yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,224 + 0,818 X1 + 0,103 X2$$

Keterangan persamaan regresi di atas :

1. Hasil konstan sebesar 2.224, artinya nilai konsisten pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 2,224.
2. Hasil koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai positif 0,818, sehingga bila ada tambahan satu-satuan nilai variabel gaya kepemimpinan maka nilai variabel kinerja pegawai meningkat 0,818.
3. Hasil koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) mempunyai nilai positif 0,103, sehingga bila tambahan satu-satuan nilai variabel budaya organisasi maka nilai variabel kinerja pegawai meningkat 0,103.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan Tabel 1.2 variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan t hitung 3,778 > t tabel 2,042 serta nilai *signifikansi* 0,001 < 0,05. Sehingga H1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial atau individu. Lalu pada variabel budaya organisasi (X2) didapatkan t hitung 0,528 < t tabel 2,042 dengan nilai *signifikansi* 0,601 > 0,05. Sehingga H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial atau individu.

2. Uji F (Simultan)

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.053	2	293.526	36.021	.000 ^b
	Residual	244.462	30	8.149		
	Total	831.515	32			

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 didapatkan nilai F hitung 36,021 > F tabel 3,305 dan nilai *signifikansi* < 0,05. sehingga H3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama-sama.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.686	2.85460

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 1.4 didapatkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,686 (68,6%). Artinya 68,6% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X), sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar jenis ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresinya 0,818 dan nilai t hitung 3,778 > T tabel 2,042 dengan nilai *signifikansi* 0,001 < 0,05, sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini disebabkan pada variabel gaya kepemimpinan, indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu semua keputusan ada ditangan pemimpin, artinya pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni sudah terjalin sangat baik dalam hal pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi terhadap masalah yang terjadi dalam organisasi, keputusan harus dibuat oleh pemimpin agar anggota

pegawai dapat melaksanakan kembali tugas dan kegiatan kerja dalam rangka mewujudkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai regresinya 0,103 dan nilai t hitung $0,528 < t \text{ tabel } 2,042$ dengan nilai *signifikan* $0,601 > 0,05$, sehingga disimpulkan budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni. Kondisi tersebut disebabkan pada variabel budaya organisasi, dengan indikator perusahaan atau kantor selalu memberikan imbalan kepada pegawai dengan adil sesuai beban kerja memiliki nilai terendah, artinya selama ini pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni, belum ada imbalan yang adil kepada pegawai sesuai beban kerja, hal ini sesuai dengan fenomena pada latar belakang yang menjelaskan bahwa pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni belum dilakukan *reward* dan *punishment* bagi pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,686 (68,6%), artinya 68,6% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X), sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar jenis ini. Dan pada uji F didapatkan nilai F hitung $36,021 > F \text{ tabel } 3,305$ dan nilai *signifikansi* $< 0,05$, artinya secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni, dapat diambil kesimpulan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ dan nilai *signifikansi* $< 0,05$, sehingga kesimpulannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni secara parsial. Gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin guna mempengaruhi kinerja pegawai sudah terjalin dengan baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ dan nilai *signifikan* $> 0,05$, sehingga kesimpulannya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni secara parsial. Budaya organisasi yang diterapkan belum terjalin dengan baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Teluk Bintuni secara simultan dengan tingkat persentasenya 68,6%.

SARAN

1. Bagi kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Teluk Bintuni, diharapkan terus meningkatkan gaya kepemimpinannya khususnya dalam hal menghargai dan memuji bawahannya, hal tersebut harus lebih ditingkatkan karena dengan menghargai dan memuji bawahan yang berkinerja tinggi hal itu akan lebih membuat semangat para pegawai meningkat sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Kemudian pada budaya organisasi masih belum terjalin dengan baik, oleh sebab itu budaya organisasi yang diterapkan harus lebih ditingkatkan lagi seperti memberikan *reward* dan *punishment* bagi pegawai, meningkatkan kedisiplinan agar tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, *reward* dan *punishment* yang masih belum terjalin dengan baik.

REFERENSI

- Akbar A. M. A., 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Pulau Sebatik*. Universitas Borneo Tarakan. Tarakan.
<https://repository.ubt.ac.id/repository/UBT13-06-2022-133459.pdf>
- Ashori S., 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bprs Al-Mabrur Ponorogo*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Ponorogo.
<http://etheses.iainponorogo.ac.id/10802/>
- Baskoro R. A., 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kencana Jakarta*. Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta. Jakarta.
- Cahya G. R., 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta.
<http://repository.usd.ac.id/35972/>
- Kreitner R. dan Kinicki A., 2015. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasian)*. Jakarta : Salemba Empat.

Laila O., 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Telukdalam. Telukdalam.

Robbins P. S dan Judge A. T., 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi R&D*. Bandung : Alfabeta.