



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kaulika Kusuma Ramadhani, Eman Sulaeman

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Penelitian ini dilakukan karena dalam pra survey terdapat masalah terutama pada Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai terutama pada Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai pada Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Kuesioner yang disebarkan kepada 110 orang responden dan cara pengolahan data dari penelitian menggunakan Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,677 yang berarti hubungan yang kuat dan positif. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 18,8% dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 48,6%. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,6% dari faktor yang tidak diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Lembaga pemetintah harus mampu beradaptasi dengan era yang dinamis karena persaingan semakin ketat dan lingkungan kerja yang berubah sering waktu berjalan. Bila organisasi tidak bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, maka organisasi akan kehilangan keunggulannya dengan pesaing. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu elemen utama. Tak hanya itu, Sumber Daya Manusia (SDM) mengendalikan serta mengelola sumber daya lain buat mencapai tujuan organisasi bersama.

Adapun dengan organisasi instansi pemerintah misalnya, sumber daya manusia yaitu asset berguna dan berharga, karena individu dalam organisasi pemerintah merupakan orang-orang terpilih, bukan sembarang orang yang bisa bekerja di dalam organisasi. Tentu saja, pegawai maupun aparat pemerintah yang bekerja dalam instansi harus bekerja sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP) dan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak lepas dari upaya aktifnya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan seorang individu untuk memimpin agar menarik hubungan antar bawahan dengan pekerjaannya, dengan kata lain bahwa seseorang harus memimpin organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk meraih tujuan bersama, serta pengaruhi proses peningkatan tim dan budayanya. Tidak cuma itu, mempengaruhi interpretasi tentang kejadian - kejadian para pengikutnya dan memelihara jalinan kerjasama. Tidak lupa juga mendapatkan dukungan dan kerjasama dari pihak luar kelompok ataupun organisasi. Demikian halnya juga dengan Bagian Perencanaan

dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Untuk mencapai semua ini, bawahan membutuhkan pemimpinnya untuk mengarahkan tujuan bersama tetapi kesadaran pemimpin masih kurang. Hal ini dapat mengakibatkan hasil kinerja yang kurang tercapai dari standarisasi organisasi.

Agar pegawai bersemangat dengan pekerjaannya dan mengabdikan diri pada organisasi, maka harus memperhatikan budaya organisasi yang dianut dalam organisasi.

Dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi. Perkembangan kesuksesan kegiatan organisasi bergantung pada bagaimana budaya organisasi diterapkan di dalamnya.

Kepemimpinan serta budaya organisasi ialah salah satu kiat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa kepemimpinan, pegawai tidak ingin memiliki hubungan antar individu di organisasi, sehingga tidak akan ada keselarasan antar sesama anggota organisasi yang tidak akan menyelesaikan tugasnya masing-masing lalu menganggap pekerjaan merupakan sebuah beban. Layaknya budaya organisasi yang merupakan keyakinan dan sikap utama yang diimplementasikan dalam organisasi, oleh sebab itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Berikutnya untuk mencapai kesuksesan organisasi, pegawai harus mempunyai hubungan secara emosional pada pekerjaan dan harus mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang sudah ada. Memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang baik.

Setelah pra-survey dilakukan di lokasi penelitian pada Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri, ternyata ada beberapa masalah yang menjadikan kinerja pegawai kurang maksimal, beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

Permasalahan mengenai Kepemimpinan:

1. Pimpinan kurang mampu mengembangkan kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahan saat melakukan tugas.
2. Sikap pemimpin yang kurang baik akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Kurangnya dorongan pemimpin kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja dengan mengembangkan daya kreasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Permasalahan mengenai Budaya Organisasi:

1. Pegawai kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pegawai kurang memahami budaya organisasi yang ada di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri.
3. Pegawai merasa kurang nyaman dengan kondisi kerja di organisasi.

Permasalahan mengenai Kinerja Pegawai:

1. Terdapat kesenjangan sosial antara status Polri dan Pegawai Negri Sipil (PNS).
2. Kinerja Pegawai tidak dapat dimaksimalkan melalui tujuan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilandasai oleh penelitian dan pengamatan sebelumnya. Menghasilkan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu factor penentu kemampuan organisasi untuk meraih tujuannya. Kepemimpinan yang baik adalah proses manajemen yang berjalan lancar dan pegawai yang bersemangat ketika melakkan tugasnya. Bila seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan yang baik, semangat, efisiensi kerja, dan proses manajemen organisasi akan berjalan dengan baik.

Menurut Dubrin (2014:2-4), mendefinisikan "Kepemimpinan adalah suatu upaya mempengaruhi banyak individu melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menimbulkan orang lain untuk bertindak dan menyebabkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi, kemampuan untuk mewujudkan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan supaya tujuan organisasi bisa tercapai."

Budaya Organisasi

Budaya sudah mengkategorikan bagaimana masyarakat dan orang lain berinteraksi dan berperilaku ketika menyelesaikan pekerjaan. Anggota kelompok terikat oleh budaya yang ada dalam stuktur organisasi sehingga membentuk pandangan yang bersatu dan membentuk kesatuan tingkah laku atau tindakan. Seiring waktu, budaya akan terbentuk dalam organisasi dan kontribusinya terhadap efektivitas keseluruhan kegiatan organisasi dapat segera dirasakan.

Budaya organisasi adalah bagaimana melakukan hal - hal seperti nilai, sikap, dan asumsi, yang memungkinkan tidak untuk diungkapkan, namun akan mempengaruhi pemikiran dan perilaku masyarakat dalam prosesnya. Kemudian, Norma adalah aturan tidak tertulis tentang perilaku masyarakat. Sebab itu, budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang

dihasilkan dan dimiliki oleh organisasi yang berbeda dengan lainnya.

Menurut Kinicki dkk (2014:453), mengatakan "Budaya Organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai bersama yang melandasi identitas sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya Organisasi yang melekat dan dirasakan langsung oleh sumber daya manusia saat bersikap, berperilaku, maupun bertindak yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan."

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan standar untuk mencapai sasaran atau tujuan yang menjadi landasan sasaran beban kerja. Dari perspektif ini merupakan proses yang berkelanjutan. Kinerja berhubungan dengan sumber daya manusia untuk menggapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Saat kinerja pegawai baik, mereka dapat mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan prestasi kerja kualitatif dan kuantitatif atau hasil kerja output yang didapat dengan menyelesaikan dan bertanggung jawab berbagai tugas yang diberikan kepada pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan "Kinerja atau prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya."

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010), Sikap dan kegiatan manajemen puncak memiliki dampak signifikan pada pembentukan budaya organisasi melalui gaya kepemimpinan. Pemimpin menetapkan nilai serta norma yang telah diterapkan oleh organisasi. Efektivitas penyebarluasan dan penanaman nilai – nilai inti, terutama peran suri tauladan.

Dalam organisasi dengan nilai-nilai budaya kuat dan bersama mampu dipahami dengan baik, diterima, dan didukung oleh anggota organisasi. Budaya kuat dan positif akan sangat mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Pendapat ini beriringan dengan pendapat menurut Edison dkk (2020) menyatakan dengan berjalannya waktu kepemimpinan akan menggerakkan dan menuntun visi lalu mengembangkan kepemimpinan di masa depan dan budaya organisasi mereka. Selanjutnya kepemimpinan melahirkan budaya organisasi yang memungkinkan pengikutnya untuk meraih tujuan bersama. Demikian pula, budaya memiliki pengaruh pada perilaku pimpinan dan anggotanya. Alasannya yakni budaya organisasi berjalan dengan kesadaran tinggi yang berlandaskan oleh nilai-nilai yang diyakini dan norma – norma yang merupakan pedoman perilaku anggotanya.

Dari penjelasan di atas maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya korelasi positif antara kepemimpinan dengan budaya organisasi.
2. Ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif serta verifaktif. Metode deskriptif dipakai untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesisi apakah diterima atau ditolaknya.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi sebanyak 110 orang atau dengan kata lain menggunakan sampling jenuh.

Pengumpulan data dengan teknik meneliti langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan, melakukan Tanya jawab kepada pihak yang terlibat.

Wawancara dilakukan ke bagian yang berkaitan yaitu Kepala Sub-Bagian Sumber Daya Manusia di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Wawancara memberikan serangkaian langsung pertanyaan untuk mengetahui situasi dan kondisi aktual mengenai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Kuesioner yang dilakukan merupakan kuesioner tertutup dengan menggunakan skor likert yang dihitung secara statistik. Kuesioner berisikan daftar pertanyaan dan pernyataan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian kuesioner digunakan dengan daftar pertanyaan serta pernyataan, dengan harapan responden akan menanggapi daftar tersebut. Pernyataan dalam kuesioner mengenai Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Selain itu, penulis membaca dan mengambil referensi dari buku dan jurnal terkait, dan mempelajari macam-macam konsep bahan tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian seperti buku dan Jurnal Manajemen, manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan hal-hal yang terkait.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dibantuan software SPSS versi 25. Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) supaya mengetahui hubungan dengan tujuan menerangkan

pengaruh antar variable Bebas dan Variabel Terikat. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis serta memastikan pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Tujuan digunakannya Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mendapati pengaruh langsung atau tidak langsung sekelompok variable, yakni variable bebas (X) terhadap variable pengikat (Y), dikarenakan metode yang digunakan yaitu metode analisis Jalur (*Path Analysis*). Namun terlebih dahulu menghitung koefisien *correlation person*.

Tabel 1. Korelasi Antar Variabel X₁ dan X₂

Correlations			
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS yang diolah oleh penulis

Dilihat dari Tabel 1 bahwa memiliki hubungan antara Variabel X₁ dan X₂ yang menghasilkan koefisien sebesar 0,67 yang tergolong hubungan kuat, dengan arti terdapat hubungan yang kuat diantara variable X₁ dan X₂ yang digunakan dalam menghitung koefisien determinasi lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variable kasual ke variaabel akibat. Selanjutnya diperoleh koefisien korelasi X₁ dan X₂ akan menghitung analisis jalur.

Dengan bantuan software SPSS versi 25, untuk perhitungannya dapat diketahui hasil koefisien jalur, sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien jalur Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,415	2,415		1,414	,160
1. Kepemimpinan	,333	,092	,273	3,627	,000
Budaya Organisasi	,597	,073	,611	8,128	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS oleh Peneliti

Pada table di atas, hasil koefisien jalur variable X1 dan X2 terhadap Y. Koefisien jalur Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,273 atau 27% yang memiliki arti pengaruh kepemimpinan rendah terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Pengujian statistic selanjutnya dilakukan untuk menguji Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada table 2, koefisien jalur untuk Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,611 atau 61% yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan

Manfaat uji statistic agar mengenalisis pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur Kepeimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,273 atau 27%. Sementara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,611 atau 61%

Uji hipotesis X1 terhadap Y

Diketahui *test of significance* koefisien jalur yang dihitung, maka dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \rho_{yx_1} = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_1: \rho_{yx_1} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 Pengaruh secara Parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Struktural	Sig.	A	t _{hitung}	t _{Tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0,000	0,05	3,627	1,982	H ₀ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Pada tabel 3, nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 3,627 dengan nilai probabilitas sig. = 0,000. Dengan ini nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,627 > 1,982), maka H₀ ditolak. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis X2 terhadap Y

Diketahui dalam *test of significance* koefisien jalur yang dihitung, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho_{yx_2} = 0$: Tidak terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$H_1: \rho_{yx_2} \neq 0$: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Pengaruh secara Parsial Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Struktural	Sig.	A	t _{hitung}	t _{Tabel}	Kesimpulan
ρ_{yx_2}	0,000	0,05	8,128	1,982	H ₀ ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh Peneliti

Pada Tabel 4, Budaya Organisasi (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 8,128 dengan nilai probabilitas sig. = 0,000. Ini menyatakan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} (8,128 > 1,982), maka H₀ ditolak. Dengan ini

dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis Y

Untuk mengetahui *test of significance*, koefisien jalur yang sudah dihitung, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: $\rho_{X_1X_2}=0$: Tidak terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂)

terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₀: $\rho_{X_1X_2}\neq 0$: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam table distribusi F dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha = 0,05$, dk pembilang k (2), dan degree of freedom (df) = n - 2 = 110 - 2 = 108, yaitu sebesar 3,08.

Tabel 5 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3434,096	2	1717,048	110,044	,000 ^b
Residual	1669,552	107	15,603		
Total	5103,648	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan data oleh peneliti

Tabel 5 pada Anova didapatkan nilai F sebesar 110,044 dengan nilai probabilitas sig. = 0,000. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari Ftabel (110,044 > 3,08). Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa H₀ adalah ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan ini maka Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Staf Operasi Mabes Polri: Diterima.

SIMPULAN

Kepemimpinan di Bagian Perencanaan dan Administrasi sudah baik, namun masih ada yang kurang seperti Pemimpin kurang merangsang anggotanya untuk menyelesaikan tugas secara tuntas; pemimpin kurang menyertakan anggotanya; dan pemimpin kurang merangsang anggotanya untuk meningkatkan kompetensi. Budaya Organisasi di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: anggota belum sepenuhnya inisiatif dan selalu bergantung pada petunjuk pemimpin; masih kurangnya kesadaran anggota untuk saling membantu; dan beberapa anggota masih kurang untuk saling menghargai perbedaan pendapat. Kinerja Pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri sudah baik namun masih ada yang kurang antara lain: anggota masih kurang dalam kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi; masyarakat kurang puas atas kualitas yang anggota hasilkan; dan anggota kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Secara umum, seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi secara aktif dengan pegawai sangat dibutuhkan untuk mendorong pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Pada umumnya anggota harus saling membantu dan menghargai satu sama lain, sehingga membuat individu dengan individu lainnya merasa nyaman dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Saran

Sebaiknya organisasi untuk meningkatkan kemampuan untuk merangsang anggotanya untuk menyelesaikan tugas secara tuntas dengan cara pemimpin lebih mencurahkan perhatiannya kepada organisasi yang dipimpinnya upaya pengoptimalisasi organisasi, untuk kurang menyertakan anggotanya dengan cara berkomunikasi antar pemimpin dan bawahannya dengan komunikasi terbuka, untuk pemimpin kurang merangsang anggotanya untuk meningkatkan kompetensi dengan cara pemimpin harus menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal, untuk meningkatkan anggota untuk tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin dengan cara pemimpin terbuka kepada anggotanya untuk memberikan pendapat terkait pengambilan kepuasan ketika muncul masalah dalam pelaksanaan pekerjaan, untuk meningkatkan kesadaran untuk saling membantu dengan cara meningkatkan suasana dan kondisi kerja yang memberikan dorongan dengan semangat kerja yang tinggi, untuk meningkatkan anggota masih kurang untuk saling menghargai perbedaan pendapat dengan cara bermusyawarah dan mengenyampingkan ego masing-masing individu, untuk anggota masih kurang dalam kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi bisa dengan cara lebih memahami apa yang harus dilakukan berdasarkan *Standar Operation Procedure* (SOP) atau Instruksi Kerja di lingkungan organisasi, untuk masyarakat kurang puas atas kualitas yang anggota hasilkan dengan cara memaksimalkan seluruh kemampuan untuk penyelesaian tugas, dan untuk kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas dengan cara anggota harus sadar untuk membuat strategi

maupun jadwal untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Ucapan Terima kasih

Terima kasih saya ucapkan kepada ALLAH SWT, Kedua orang tua saya, Dosen pembimbing saya yaitu Bapak Dr. Eman Sulaeman, S.E, M.M. dan teman-teman saya yang telah memberikan dukungan moral kepada saya selama ini

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amanah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 85-92.
- Dubrin, A. J. (2014). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. USA: Cengage Learning.
- Edison, E., Anwar, Y., & Imas, K. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ekasari, & Sunardi, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Euroasiatic Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 75-88.
- Kinicki, Angelo, K., Sinding, K., & Waldstrom, C. (2014). *Organisational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandun. *KINERJA*, 19(1), 172-191.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya

Kaulika Kusuma Ramadhani, Eman Sulaeman

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai(Hal 537-545)

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58-65.

Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 178-184.