

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR)
KARAWANG DI MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh :

Luthfi Nur Ahmal,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : luthfinur110@gmail.com

Eman Sulaeman,

Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id

Articel Info

Article History :

Received 24 February - 2022

Accepted 24 March - 2022

*Available Online 30 March -
2022*

Abstract

This study aims to determine, explain, and analyze the partial or simultaneous influence of the role of leadership and organizational culture on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service (PUPR). This type of research is quantitative using descriptive verification method. The population in the study were employees at the Department of Public Works and Spatial Planning (PUPR) totaling 124 people. The sample to be tested in this study amounted to 124 people using the Nonprobability Sampling technique with the Saturated Sampling method. The data analysis technique uses scale range analysis and path analysis and the analytical tool used is SPSS 24 software for windows. Based on the results of the research conducted, it shows that the leadership role gets an average score of 525.2 with good criteria, organizational culture gets an average score of 518.6 with good criteria, employee performance gets an average score of 529.5 with criteria good. The correlation coefficient between the variables of leadership role and organizational culture of 0.734 has a strong, positive and significant correlation level. The partial influence of the leadership role on employee performance is 13.6% while organizational culture on employee performance has a greater influence and contribution, which is 29.5%, simultaneously the total influence of leadership role and organizational culture on employee performance is 72.7% and 27.3% is another influence that is not measured.

Keywords :

**Leadership Role,
Organizational Culture,
Employee Performance**

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lembaga pemerintah 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.

Kinerja merupakan alat yang mampu mengukur sebuah keberlanjutan dari organisasi instansi pemerintah. Hasil kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan pengukuran sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Sesuai perpres (peraturan presiden) nomor 29 tahun 2014 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan. Kriteria penilaian terdiri atas faktor generik dan spesifik, Penilaian kinerja generik secara keseluruhan meliputi kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, kontrol emosional, integritas agen perubahan, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian. Sedangkan penilaian kinerja spesifik mencakup sesuai dengan kesesuaian dengan tugas, fungsi, maupun tanggung jawabnya. Penilaian kinerja dilakukan setiap 2-3 bulan sekali bahkan untuk mengoptimalkan kinerja para pegawai di dinas PUPR penilaian kinerja dilakukan 1 bulan sekali. Penilaian prestasi kerja pegawai tidak bisa dipisahkan dari penilaian perilaku kerja. Cara penilaian perilaku kerja dilakukan melalui observasi terhadap staf yang dinilai oleh Pejabat Penilai (PP). Penilaian perilaku kerja dapat memperhatikan pendapat pejabat lain yang setingkat di unit kerjanya masing-masing.

Bedasarkan data yang diperoleh pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang menunjukkan bahwa adanya penurunan hasil kinerja pada tahun 2020. Hal ini berimbas kepada hasil kinerja yang kurang optimal dan juga penyebaran virus covid-19 di kabupaten Karawang. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas dan kualitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) belum sepenuhnya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalahnya secara Bekerja sama sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal.

Tidak terlepas dari laporan kinerja (LAPKIN) di atas pemimpin harus memperhatikan presensi di setiap para pegawainya dan pemimpin harus mengambil peran dalam mengawasi, dan memberikan semangat untuk para pegawainya untuk lebih rajin dalam kehadiran.

Sehingga diperoleh data presensi yang menunjukkan adanya penurunan presensi pada 3 (tiga) bulan yaitu Mei 73%, Juni 74%, Juli 75% hal ini tidak terlepas pada disiplinnya para pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) yang berdampak dari pandemi virus covid-19 di Kabupaten Karawang. Oleh karena itu, dapat menunjukkan bahwa pada kedisiplinan tidak sepenuhnya optimal dan ditambahkan penyebaran virus covid-19. Dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) tidak dapat memaksimalkan kehadirannya di saat pandemi virus covid-19 di Kabupaten Karawang.

Minimnya rasa kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para pegawai tidak terlepas pada peran kepemimpinan di Dinas (PUPR), 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 antara bawahan dan pekerjanya, dengan kata lain seseorang harus memimpin organisasi tersebut. Untuk memperdalam data maka diperlukannya penelitian pra survey dengan

menggunakan dimensi menurut Henry Mintzberg dalam (Sulaeman, 2019)

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai peran kepemimpinan kepada 60 responden pegawai dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Karawang menunjukkan respon terendah pada dimensi ke 1 (satu) dengan nilai 32% hal ini karena dampak dari pandemi virus covid-19 di Karawang dan pemimpin masih belum maksimal dalam memberikan motivasinya atau arahan untuk mencapai tujuan Bersama organisasi, sehingga saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai kurang bersemangat dan pimpinan kurang mencurahkan waktunya untuk organisasi.

Agar pegawai bersemangat dengan pekerjaannya dan mengabdikan diri pada organisasi, maka harus memperhatikan budaya organisasi yang dianut di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu factor terpenting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan pengembangan kegiatan organisasi tergantung pada penerapan budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR). Untuk memperdalam data maka dilakukan penelitian pra survey dengan menggunakan dimensi menurut (Edison, 2020).

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai budaya organisasi terhadap 60 responden di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang menunjukkan respon terendah pada dimensi ke 2 (dua) dengan nilai 20% dan dimensi ke 4 (empat) dengan nilai 20% dan pada dimensi ke 5 (lima) dengan nilai 12% hal ini dampak dari pandemi virus covid-19 di Karawang dan menunjukkan bahwa anggota tidak mempunyai kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaannya, selain itu kurangnya hubungan antar individu berkaitan untuk meraih tujuan organisasi bersama.

Dalam beberapa tahun terakhir, pengukuran kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi masalah apalagi banyak masyarakat yang mengeluhkan bahwa kinerja organisasi pemerintah menjadi sumber kelambanan, pemerasan, dan inefisiensi.

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan cara 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 di dalam organisasi, oleh sebab itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Stoner (2013:4-5) mendefinisikan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang memiliki hubungan dengan tugas dari anggota kelompok.

Menurut Henry Mintzberg dalam Eman Sulaeman (2019:45) terdapat 3 dimensi, yaitu : *Interpersonal Role, Informational role, Decisional role*

Budaya Organisasi

Menurut Robbins S. P. (2017:262) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, bagaimana bertindak bersama untuk mempengaruhi anggotanya agar organisasi mengambil tindakan dan membedakannya dari orang lain.

Menurut (Edison, 2020), Budaya organisasi memiliki beberapa dimensi, yaitu : Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa dan Orientasi tim.

Kinerja Pegawai

Menurut Widodo (2020:217), mengatakan bahwa Kinerja merupakan sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya dan memiliki sebuah derajat kejadian dan tingkatan dalam kemampuan tertentu.

Menurut (Negeri., 2019) terdapat 4 (empat) dimensi dari kinerja, yaitu: Orientasi pelayanan, Komitmen, Inisiatif kerja dan Kerja sama.

Hipotesis Penelitian

Korelasi antara Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

$H_0 : r_{X_1X_2} = 0$ Tidak terdapat korelasi antara Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

$H_a : r_{X_1X_2} \neq 0$ Terdapat korelasi antara Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh parsial peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx2x1} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan menggunakan alat bantu Spps 24. Variabel Peran Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Sampel penelitian sebanyak 124 pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang dengan menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Peran Kepemimpinan (X_1)

No	Indikator	Total Skor	keterangan
1	Panutan (<i>Figurehead</i>)	557	sangat setuju
2	Pimpinan (<i>Leader</i>)	541	sangat setuju
3	Penghubung (<i>Liason</i>)	532	sangat setuju
4	Pengawas (<i>Monitor</i>)	514	setuju
5	Penyebarkan berita (<i>Disseminator</i>)	517	setuju
6	Juru bicara (<i>Spokesperson</i>)	509	setuju
7	Pelopop (<i>entrepreneur</i>)	520	setuju
8	Penanganan kendala (<i>Disturbance Handler</i>)	524	sangat setuju
9	Pengalokasi sumberdaya (<i>Resource Allocator</i>)	519	setuju
10	Perunding (<i>Negotiation</i>)	519	setuju
Total		5252	
Rata-rata		525,2	setuju

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan jawaban responden memperoleh total skor sebesar 525,2 berada pada kriteria sangat setuju. Artinya peran kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) sudah sangat baik, hal ini sudah sesuai harapan pegawai dilingkungan Dinas.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi (X_2)

NO	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya,	537	Sangat setuju
2	Anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya,	537	Sangat setuju
3	Anggota menaati aturan-aturan yang ada.	519	Setuju
4	Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pemimpin	452	Setuju
5	Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.	519	Setuju
6	Setiap anggota saling menghormati pada saat berjumpa,	534	Sangat setuju
7	Anggota kelompok saling membantu	498	Setuju
8	Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.	503	Setuju

NO	Indikator	Total Skor	Keterangan
9	Anggota selalu mengutamakan kualitas saat menyelesaikan pekerjaan mereka	530	Sangat setuju
10	Anggota selalu mencari hal-hal baru dan berguna dalam inovasi kerja	520	Setuju
11	Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja secara efektif dan efisien.	540	Sangat setuju
12	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	526	Sangat setuju
13	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan secara baik.	527	Sangat setuju
Total		6742	
Rata-rata		518,6	Sangat setuju

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan jawaban responden memperoleh total skor sebesar 518,6 berada pada kriteria setuju. Artinya budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) sudah baik, hal ini sudah sesuai harapan pegawai dilingkungan Dinas.

Tabel 3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Anggota melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan	545	Sangat setuju
2	Masyarakat (internal dan eskternal) puas atas kualitas yang dihasilkan	534	Sangat setuju
3	Masyarakat (internal dan eskternal) puas atas waktu penyelesaian.	523	Sangat setuju
4	Fokus pada pencapaian target	525	Sangat setuju
5	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	532	Sangat setuju
6	Pekerjaan selesai tepat waktu.	525	Sangat setuju
7	Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas	524	Sangat setuju
8	Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan	529	Sangat setuju
9	Memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah	518	Setuju
10	Tanggung jawab	534	Sangat setuju

11	Saling berkontribusi	533	Sangat setuju
12	Pengerahan Kemampuan	532	Sangat setuju
Total		6354	
Rata-rata		529,5	Sangat setuju

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan berada pada kriteria setuju. Artinya peran kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) menunjukkan kriteria baik.

Analisis Verifikatif

Tabel 5 Hubungan antara Peran Kepemimpinan (X1) dengan Budaya Organisasi (X2)

		Correlations	
		Peran kepemimpinan	Budaya organisasi
Peran kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	124	124
Budaya organisasi	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	124	124

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24 ,diolah peneliti, 2021

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 24 hasil dari koefisien korelasi variabel peran kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) sebesar 0,734, dengan berpedoman pada tabel di atas korelasi yang dimiliki antara peran kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan kuat.

Tabel 5 Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.645		1.597	.113
	Peran kepemimpinan	.420	.080	.369	5.275	.000
	Budaya organisasi	.538	.069	.544	7.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24, diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk variabel peran kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,369 dan koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,544.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.722	3.240

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Peran kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24, diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa koefisien determinasi (R²) sebesar 0,727 atau 72,7%, maka variabel peran kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) memiliki kontribusi sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Korelasi antara Peran Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂)

Diketahui : r = 0,734 n = 124

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,734\sqrt{124-2}}{\sqrt{1-0,734^2}}$$

$$t = \frac{0,734 (9,135)}{\frac{\sqrt{0,461}}{6,705}}$$

$$t = \frac{6,705}{0,678}$$

t =

9,889

Nilai t_{hitung} yang di dapatkan yaitu sebesar 9,889 dan nilai t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% df = n – 2 = 124 – 2 = 122, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980. Dengan demikian diketahui t_{hitung} (9,889) > t_{tabel} (1,980) maka dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat korelasi antara peran kepemimpinan dan budaya organisasi pada Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Tabel 6 Pengaruh Parsial Komunikasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.222	2.645		1.597	.113
	Peran kepemimpinan	.420	.080	.369	5.275	.000
	Budaya organisasi	.538	.069	.544	7.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} variabel peran kepemimpinan adalah 5,275. nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, df= n – 2 = 124 – 2 = 122 diperoleh t_{tabel} = 1,980. Dengan demikian diketahui nilai t_{hitung} (5,275) > t_{tabel} (1,980), maka dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak maka H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan peran kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan table 6 nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi adalah 7,765. nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, $df = n - 2 = 124 - 2 = 122$ diperoleh $t_{tabel} = 1,980$. Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (7,765) > t_{tabel} (1,980)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3378.491	2	1689.245	160.920	.000 ^b
	Residual	1270.186	121	10.497		
	Total	4648.677	123			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Peran kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan table 4.57 output SPSS diatas diperoleh nilai $f_{hitung} = 160,920$ sedangkan nilai $f_{tabel} = 3,071$ berarti nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan diketahui nilai signifikansi (sig) = $0,000 < 0,05$. Maka, sebagaimana pada kriteria dalam uji f bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

5. KESIMPULAN

- a. Gambaran Peran kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) menggambarkan rata-rata Peran kepemimpinan berada pada kriteria cukup setuju. Artinya Peran kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dinilai cukup baik. Namun pada skor terendah pada dimensi *informational role* sebesar 1540 atau 82%. Pada indikator juru bicara. bagaimana pemimpin mampu menjadi juru bicara apabila terdapat permasalahan yang timbul dari masyarakat hal ini perlu di optimalkan kembali.
- b. Gambaran Budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) menggambarkan rata-rata Budaya organisasi berada pada kriteria cukup setuju. Artinya budaya organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dinilai cukup baik . Namun pada skor terendah pada dimensi keagresifan sebesar 971 atau 77%. Pada indikator mengambil inisiatif di setiap pekerjaannya pegawai harus lebih dioptimalkan Kembali untuk mencapai kinerja yang baik.
- c. Gambar Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) menggambarkan rata-rata kinerja pegawai berada pada kriteria cukup setuju. Artinya Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dinilai cukup baik sehingga perlu ditingkatkan lagi. Namun pada skor terendah pada dimensi inisiatif kerja sebesar 1571 atau 84%. Pada indikator dalam mengidentifikasi suatu masalah di setiap pekerjaannya hal ini harus lebih dioptimalkan Kembali agar kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) lebih baik lagi.
- d. Variabel peran kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki tingkat korelasi sebesar 0,734 termasuk ke dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan peran kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki korelasi kuat, positif dan signifikan.
- e. Terdapat pengaruh secara parsial peran kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai. Besarnya pengaruh parsial peran

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 13,6%, hal ini dapat menunjukkan bahwa peran kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 29,5%, hal tersebut dapat berarti bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi berkontribusi lebih terhadap kinerja pegawai dibandingkan peran kepemimpinan.

- f. Terdapat pengaruh simultan dari peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 27,3% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

6. REFERENSI

BUKU :

- Badu, D. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Bahri. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: Jakad media.
- Boone, L. E. (2015). *Contemporary Business (16th Edition)*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Bratton, J. G. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*. USA: Palgrave Macmillan.
- Daft, R. (2016). *Management*. USA: Cengage Learning.
- Dubrin, A. J. (2014). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. USA: Cengage Learning.
- Edison, E. A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.

- Firmansyah, A. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Goal, J. L. (2014). *Sistem Informasi Manajemen pemahaman dan aplikasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Jones, G. R. (2018). *Essentials of Contemporary Management (Eight Edition)*. New York: McGraw-Hill Edition.
- Kinicki, A. K. (2014). *Organisational Behaviour*. New York: McGraw Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L. (2010). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning.
- Mustapa, Z. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Organisasi*. Surakarta: Celebes Media Perkasa.
- Noor, A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.
- Rivai, V. M. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. M. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. p. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2013). *Essentials of Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Robbins, S. P. (2017). *Management*. United Kingdom: Pearson Education.
- Saraswati, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Soekanto, S. (2009). *Sosiologis Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stoner, J. A. (2013). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis- Praktis*. . Surabaya: Airlangga University Press.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja* . Yogyakarta: Penerbit Depublish.
- Supartha, W. G. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur: PT. Mabhakti.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: UB Press.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Bandung: Cipta Media Nusantara.
- Wijaya, C. R. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- JURNAL :**
- Apriastari, F. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. *Jurnal ilmiah Bandung: Universitas Pasundan.*, 9.
- Cahyo., A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan dan motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja dan dosen di Universitas Pawayatan Daha

- Kediri. *uniska-kediri.ac.id/revitalisasi-vol1*, 12.
- Darmadi. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal EKSEKUTIF*, 13(2), 264-285, 10.
- Ekasari, S. H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus PT. Euroasiatic, Jakarta) . *Jurnal ilmiah manajemen bisnis*, 17(2), 75, 11.
- Irfan, M. P. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employees Performance at PT. Pertamina EP Limau Field. . *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(8), 993-1001. doi:10.29, 14.
- Jamaludin, R. s. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan provinsi Sulawesi selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1., 9.
- Khoiri, M. O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80-98, 11.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. . *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296-302. doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>, 17.
- Lina., D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan system reward sebagai variabel moderating. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN BISNIS Vol 14 No . 1*, 13.
- Noviyanti, E. S. (2019). (2019). The Effect of Leadership, Work Motivation, and Work Satisfaction on Performance of Employees of Eucation and Culture Departement in Padang Pariaman. . *Third International Conference On Economics Education, Ec*, 15.
- REGULASI :**
- Negeri., K. D. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Mendagri.
- Unsika. (2020). *Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsika Tahun 2017*. Karawang: Universitas Singaperbangasa Karawang.
- DISERTASI :**
- Sulaeman, E. (2019, Bandung : Kampus Pascasarjana Jl. Sumatera No. 41.). Repository. *Pengaruh peran kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen yang berimplikasi pada kinerja dosen di Universitas Negeri Baru (UNB)*, 48.

