PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA ALLAKUANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ALLAKUANG VILLAGE OFFICE

NOVI ADRIYANTI
Universitas Muhammadiyah Parepare
Noviadriyanti25@gmail.com

ABSTRACT

Novi Adriyanti, 2023, *with the research title "The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Allakuang Village Office" Supervisor I Mr. Yadi Arodhiskara and Advisor II Mr. Rusmin Nuryadin. Thesis for the Human Resources Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah Parepare University. This study aims to determine whether there is an influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Allakuang Village office and how the influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Allakuang Village office.*

The data collection technique used in this study was a questionnaire with a sample of 13 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of a computerized system (SmartPLS computer program). The results of the study show that the leadership variable (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y). So that leadership affects the performance of village officials. Then it was also found that the organizational culture variable (X2) has a significant influence on employee performance (Y). So that organizational culture influences the performance of village officials.

Keywords*: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.*

ABSTRAK

Novi Adriyanti, 2023, dengan judul penelitian **"**Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Allakuang" Pembimbing I Bapak Yadi Arodhiskara dan Pembimbing II Bapak Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Study Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Allakuang dan bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Allakuang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sampel berjumlah 13 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan sistem computerisasi (program computer SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Kemudian ditemukan juga bahwa variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

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.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena baik atau buruknya kinerja suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Kemampuan memgambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepeimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai. Kepemimpinan dalam hal ini merupakan faktor yang sangat penting. Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan

kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Maka pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan sebuah pekerjaan secara maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut yang menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan sebuah perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan statusnya. Selanjutnya, perubahan itu bukan merupakan sesuatu yang hanya diinginkan oleh pemimpin, tetapi lebih pada tujuan atau keinginan bersama.

Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai dimasa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama dari visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Dan kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut. Proses kepemimpinan komponen yaitu pemimpin dan semua anggotanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun anggota memiliki tanggung jawab pribadi (personal responsibility) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Pemimpin yang baik maka akan membuat anggotanya bekerja dengan baik pula begitu juga sebaliknya dalam penilaian kinerja anggota terhadap pekerjaan anggota atau karyawan kepada pemimpinnya akan membuahkan hasil yang memuaskan pemimpin itu sendiri. Dan untuk membuat pemimpin yakin dengan kinerja mereka harus betul-betul melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tujuan bersama dalam organisasi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah sistem dalam organisasi itu sendiri, yang dalam hal ini budaya perusahaan yang melingkupinya. Sebagai mahluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2010: 16).

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan (Suwanto, 2010).

Menurut Koesmono (20015) budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan orang dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam orang implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam orang akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan. Menurut Arnold Feldman (2011) perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti tidak akan terlepas dari perilakunya.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem

ini sering dianggapa sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Raisa, 2010).

Kemudian kita tahu bahwa dalam menilai kinerja seorang anggota atau pegawai, ada beberapa masalah yang kemungkinan akan dihadapi ketika melakukannya yaitu yang pertama adalah kurangnya informasi yang didapatkan dalam melakukan pengawasan kepada aonggota atau pegawai. Yang kedua yaitu tidak jujurnya anggota atau pegawai dalam memberikan data yang akurat dalam pengawasan kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Allakuang”.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu

1. Lokasi

   Penelitian dilakukan di Desa Allakuang sebagai lokasi dalam penelitian ini, dengan pertimbangan bahwa peneliti tinggal di wilayah tersebut sehingga lebih mudah mendapatkan akses dalam penelitian tanpa mengabaikan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam penelitian.

2. Waktu

   Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini berlangsung kurang lebih 1 bulan melalui surat izin yang sudah di keluarkan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai di kantor desa allakuang yang terdaftar di struktur organisasi kantor desa allakuang. Yang berjumlah 13 pegawai.

2. Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian dari jumlah keseluruhan populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan oleh Sugiyono (2018 : 61-63), yang mengatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau biasa dikata sampel jenuh adalah sensus.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di desa Allakuang yaitu pegawai Kantor Lurah Pangkajene. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Adapula jumlah sampel di kantor desa allakuang yaitu 13 orang sedangkan jumlah sampel di kantor lurah pangkajene 20 orang, jadi jumlah keseluruhan sampel yaitu 33 orang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa allakuang maka peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variable bebas (independent variable)

Variable bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39).

2. Variable Terikat (Dependent variable)

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah kebijakan pemerintah.

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpian dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas atau variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau variabel Y.

Variabel (X) atau variabel bebas akan diteliti pengaruhnya terhadap variabel (Y) atau variabel terikat. Sedangkan variabel (Y) akan diteliti apakah mendapat pengaruh dari variabel bebas.

Pendapat diatas memberikan gambaran bahwa definisi operasional variabel penelitian tidak dapat diabaikan karena mempengaruhi hasil penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut.

a. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

1) Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Maka pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk sebuah pekerjaan secara maksimal yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2) Budaya Organisasi

Budaya adalah sebuah kebiasaan yang dilakukan seseorang atau kelompok yang telah mendara daging dala diri mereka serta dilakukan turun temurun dari generasi ke generasi.

Organisasi atau perusahaan sebagai tempat berkumpulnya individu tentunya tidak akan terlepas adanya perbedaan sikap dan perilaku dari masing-masing anggotanya. Berbagai perilaku yang ada akan membutuhkan pedoman agar dapat diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Jadi, budaya organisasi adalah aturan kerja yang ada di organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya

manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku yang telah menjadi aturan mereka dari tahun ke tahun di dalam organisasi.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana lazimnya bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Wawancara.

Wawancara adalah teknik penelitian yang paling sosiologis dari semua teknik-teknik penelitian sosial. Dikatakan paling sosiologis karena peneliti langsung berinteraksi dengan informan.1 Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara terhadap sejumlah informan yang dianggap mampu memberikan informasi yang terkait dengan penelitian. namun sebelum mengumpulkan data dengan wawancara, peneliti terlebih dahulu menyusun format atau pedoman wawancara sebagai alat atau instrumen agar kegiatan wawancara lebih terarah dan tidak kaku.

2. Observasi

Observasi yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan di desa Allakuang secara langsung untuk mengetahui secara pasti keadaannya. Dalam melakukan observasi peneliti sangat bergantung pada kekuatan indra seperti mata dan telinga untuk mengamati dan mendengar kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra yang lainnya

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mencatat dokumen atau fakta-fakta yang ada di Desa yang berkaitan dengan data pegawai. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan jalan mencatat dokumen atau fakta-fakta yang ada di Kantor Desa yang berkaitan dengan data pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Penelitian

1. Uji Kualitas Data dengan Metode Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* (pengukuran) yang digunakan layak sebagai alat ukur dalam hal ini dikategorikan *valid* dan *realibel,* (Ananda Sabil Husein, 2015). Model analisis ini juga menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Pengukuran dilakukan dalam analisis *outer model* dalam rangka mendukung keberlanjutan sebuah penelitian dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

2. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji inner model merupakan salah satu alat analisis yang digunakan pada metode *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif menggunakan *Partial Least Square* (PLS), yang diolah melalui aplikasi *SmartPLS 3,0*.

Uji inner model dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya.

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Uji Kecocokan terhadap seluruh model yang digunakan atau sering diistilahkan *Fit Test of Combination Model* menurut Tenenhaus, dkk (2004) dilakukan untuk menvalidasi model secara keseluruhan dengan semua model dengan berdasar pada nilai *Goodness of Fit* (Gof).

Interprestasi pengukuran terhadap nilai *Goodness of Fit* (Gof) terbentang antara 0 -1. Adapun tolok ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Interprestasi nilai *Goodness of Fit* (Gof)

Nilai *Goodness of Fit* (Gof)	Kriteria
GoF ≥ 0,1	Kecil/Lemah
0,10 < GoF ≤ 0,25	Moderat
0,25 < GoF ≤ 0,36	Substansial
Gof > 0,36	Kuat

Sumber Tenenhaus, dkk (2004,739-740)

Berdasar pada hasil perhitungan *Q-Square* diperoleh nilai sebesar **0,853** atau lebih besar dari nilai inprestasi *GoF* = **0,36.** Sehingga *Goodness of Fit* (GoF) atau Uji Kecocokan Model dapat diinpretasikan **Sangat Kuat**. Kesimpulan yang dari hasil analisis tersebut bahwa indeks yang dibutuhkan dalam pengelolaan *inner model* telah memenuhi persyaratan, maka struktur model menunjukkan kelayakan dalam memprediksi semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dari hasil pengujian dengan *SmartPLS* untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja perangkat desa/ pegawai (Y) diperoleh nilai t statistic 2.107 > 1.96 dan nilai p value 0.036 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 1997:293 dalam Anasari, 2015). Untuk meningkatkan kinerja pemimpin harus seoptimal mungkin meningkatkan gaya kepemimpinan demokrasi. Sehingga dapat melibatkan partisipasi perangkat desa dalam setiap kegiatan di desa. Pemimpin yang menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari perangkat desa akan menimbulkan terjalinnya hubungan yang baik.

Semakin baik hubungan antara pemimpin dan perangkat desa akan meningkatkan kinerja perangkat desa. Selain itu perangkat desa berasumsi bahwa kepemimpinan belum berhasil dalam praktik membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara menegur

dan memberikan sanksi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Postuma (2013) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Heriyanti (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Kepeminpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organsiasi. Dalam Heriayanti (2010) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t statistic 2.989 > 1.96 dengan p value 0,003 < 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima, sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.Budaya organisasi yang positif dan kondusif dapat meningkatkan motivasi para pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Budaya yang produktif merupakan budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Secara tidak langsung, seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi akan mengikuti kebiasaan dan budaya yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Sehingga dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widasari (2018), Astutik (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Allakuang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Y diperoleh nilai t-statistik 2.107 >1,96 dan nilai p value 0.036 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa..
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik 2.989 > 1,96 dengan p value 0,003 < 0,05. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti memiliki saran kepadan pemerintah serta peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Tingkatkan kinerja pemerintah dalam melayani rakyat dengan terus mengedepankan kerja sama sebagai pemimpin di Desa Allakuang serta budaya organisasi yang baik agar rakyat tidak bingun untuk melakukan konsultasi dengan pemerintah setempat.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi bagi program studi manajemen fakiltas ekonomi dan bisnis dalam hal kepimimpina dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian dan menjadi bahan kajian bagi peneliti yang akan datang dalam melakukan penelitian terkait kepemimpinan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pt.yudhistira ghalia indonesia Yogyakarta)". Skripsi.Fakultas Ekonomi.Universitas Diponegoro.

Dr. H.Teman Koesmono, MM (2003). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan. Ekuitas Vol.10 No.3 September 2006: 335 – 348. Fakultas Ekonomi UNIV. Widya Mandala Surabaya.

Departemen Pendidikan Nasional; Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Jakarta: Balai Pustaka.

Effendy, EK. Mochtar.(1986). Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam.Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1987, hlm: 207.

Eko Partono (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta. Program Studi Perbankan Syariah S1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Lintang Kartika Wening (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Miftah Toha, Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011, hlm: 113.

Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Nawawi, Hadari. Administrasi Pendidikan. Jakarta: CV Haji Masagung, 1988, hlm: 207.

Robert G. Owen, Organizational Behavior In Education; Chapter Six, Organizational Culture, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1987, h: 167

Richard L. Daft & Richard M. Steers, Organizations A Micro/A Macro Approach; Organizational Culture, London: Scott Foresman and Company Glenview, Illionis, 1986, h: 426

Robbins, Stephen P. 2002. Essential Of Organizational Behavior, Judul terjemah Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.

Siagian, Sondang P.(2007). Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Shodiq Ashori (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabet.

Soekarno.1980.”Dasar-dasar Manajemen”. Jakarta: Miswar.

Wibowo. 2010.”Budaya Organisasi”.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.