

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah

Theresa Taken Pasaribu

Universitas Jambi

Correspondence: theressataken.p@unja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini merupakan sampling jenuh artinya seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di DPMPPTSP yang berjumlah 60 orang dijadikan sampel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang dibagikan secara langsung ke responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the DPMPPTSP of Central Tapanuli Regency. This study is a saturated sampling, meaning that all 60 State Civil Apparatus (SCA) at DPMPPTSP are sampled. This study also uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed directly to respondents, then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously and partially there is a positive and significant influence between the variables of leadership style and organizational culture on employee performance at the DPMPPTSP of Central Tapanuli Regency

Keywords : organizational culture, leadership style, employee performance.

PENDAHULUAN

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dilakukan terlebih dahulu oleh Pimpinan, karena pimpinan merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga

mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Azhari 2019). Dalam segala situasi pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Abidin & Sasongko, 2022).

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi (Muis et al, 2018). Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat

kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi (Sari & Subagja, 2023). Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama (Busro, 2018).

Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Fadhillah, 2023).

Pemerintah kabupaten tapanuli tengah memiliki beberapa Kantor Dinas salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah, Dinas ini merupakan salah satu Dinas yang berdampak pada keberlangsungan masyarakat baik secara langsung maupun tidak. Dinas ini memiliki tugas melaksanakan pelayanan masyarakat serta DPMPPTSP mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten tapanuli tengah merupakan salah satu unsur yang

dapat memajukan Masyarakat. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan di bawah naungan Bapak Bupati sebagai Pegawai di DPMPPTSP TAP-TENG merupakan Aparatur sipil Negara dengan status Pegawai Negri Sipil

Kinerja seorang pegawai tidak lepas dari sosok seorang pemimpin, cara kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu instansi sangat penting bagaimana cara memperlakukan karyawan. Bagaimana budaya yang dibuat dalam perusahaan sangat mempengaruhi seorang karyawan. Hasil observasi penelitian dapat dilihat banyaknya karyawan yang kurang inisiatif sendiri atas sebuah pekerjaan dan harus adanya arahan dari pemimpin dan budaya organisasi yang lemah dan kinerja yang fluktuatif yang terjadi karena pemimpin yang kurang pendekatan secara intelektual kepada karyawan dan kurangnya sharing leadership apalagi dengan adanya teknologi informasi pada saat ini gaya kepemimpinan dituntut untuk lebih transparansi agar terciptanya pemikiran pemimpin yang sejalan dengan karyawan dan disambung juga dengan budaya organisasi yang kurang seimbang dan diharapkan apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di PMPPTSP Kabupaten Tapanuli Tengah berjalan dengan baik, maka efektivitas kerja pegawai akan tercapai dengan baik dan sempurna, berdasarkan fenomena tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. (Yudawisastra et al, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di DPMPPTSP dengan jumlah 60 orang, karena jumlah populasi yang relatif kecil maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel penuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dengan instrumen penelitian disusun berdasarkan skala likert 1-5. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda, sebelum analisis regresi terlebih dahulu

dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas setelahnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri

dari uji F dan uji t dan juga dilakukan perhitungan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Tabel 1
Rekapitulasi Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Rerata
1	Budaya Organisasi (X1)	X1.1	3,97
		X1.2	3,78
		X1.3	3,53
		X1.4	3,40
		X1.5	3,33
		X1.6	3,27
		X1.7	3,35
		X1.8	3,13
		X1.9	3,17
		X1.10	3,30
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	3,78
		X2.2	3,27
		X2.3	3,10
		X2.4	2,62
		X2.5	2,50
		X2.6	2,48
		X2.7	2,43
		X2.8	2,47
		X2.9	2,45
		X2.10	2,62
3	Kinerja Pegawai	Y.1	3,98
		Y.2	3,67
		Y.3	3,55
		Y.4	3,47
		Y.5	3,27
		Y.6	3,28
		Y.7	3,25
		Y.8	3,17
		Y.9	3,00
		Y.10	2,98
	Rata-rata	3,18	

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa secara umum, dari seluruh pertanyaan responden pada variabel penelitian memiliki rata-rata 3,18; hal ini menunjukkan bahwa responden

secara umum setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian.

Tabel 2
Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.738	1.757			2.127	.038		
GK	.652	.044	.783		14.690	.000	.953	1.050
BO	.282	.044	.340		6.380	.000	.953	1.050

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai Tolerance $0,953 < 1$ dan VIF $1,050 < 10$; hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, maka dari itu, asumsi multikolinearitas telah

terpenuhi. Sedangkan Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05; artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada setiap variabel. Maka dari itu, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Tabel 3
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.229	.971			1.265	.211	1.229	.971
GK	-.019	.025	-.104		-.790	.433	-.019	.025
BO	.046	.024	.250		1.900	.062	.046	.024

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 yang juga menjelaskan hasil uji regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan model penelitian adalah $Y = 3,738 + 0,652\beta_1 + 0,282\beta_2 + \epsilon$. Artinya menetapkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) ke 0, maka bisa mendapatkan nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,738 menggunakan model persamaan tersebut. Terakhir, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,652. Jika semua variabel lain tetap sama, hal ini menunjukkan bahwa peringkat kinerja pegawai (Y) sebesar 0,652 akan dipengaruhi oleh kenaikan satu poin pada variabel Gaya Kepemimpinan, dan sebaliknya. Koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,282 menunjukkan adanya hubungan antara budaya perusahaan dan regresi. Ketika variabel Budaya Organisasi (X2) dinaikkan satu poin, variabel lainnya (X2) akan naik sebesar 0,282 poin, dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 2 juga menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung $14,69 > t$ -tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Hasil kerja karyawan merupakan indikator yang baik untuk menilai kinerja kepemimpinan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan atau cara seorang pemimpin berinteraksi dengan rekan kerjanya dapat sangat memengaruhi suasana kerja yang lebih baik. Atribut karakter seorang pemimpin menentukan budaya perusahaan, dan merupakan tanggung jawab kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan yang bebas dari

diskriminasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi anggota timnya dan menciptakan lingkungan yang mendukung mereka untuk berkembang sangat penting bagi keberhasilan organisasi mana pun.

Kepemimpinan di perusahaan umumnya efektif, menurut hasil jajak pendapat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pemimpin yang efektif memotivasi timnya, menunjukkan jalan menuju kinerja yang lebih baik, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Kapasitas seorang pemimpin untuk membimbing bawahan dan memberikan umpan balik yang bermanfaat merupakan komponen kunci dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi (Khoiroh et al, 2019).

Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t-hitung $6,38 > t$ -tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut hasil tersebut, X2, budaya perusahaan, memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja di tempat kerja. Budaya organisasi yang berkualitas tinggi berkorelasi erat dengan keberhasilan suatu institusi. Budaya perusahaan memang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2017), yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Kebiasaan dan perilaku yang membentuk budaya organisasi dibentuk oleh konvensi dan rutinitas di tempat kerja. DPMPTSP Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki budaya yang menghargai rasa hormat, kolaborasi, inisiatif, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, menurut responden survei. Semangat kerja dan hasil kerja meningkat ketika karyawan merasa dibimbing dan dihargai dalam budaya ini.

Tabel 4
Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671.514	2	835.757	155.976	.000 ^b
	Residual	305.419	57	5.358		
	Total	1976.933	59			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Tabel 5 menjelaskan nilai Adjusted R-

Square sebesar 0,840 atau 84,00 persen. Hal ini menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 84%, sementara sisanya sebesar 16% oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.840	2.31478

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan kata lain bahwa peningkatan efektifitas kepemimpinan dan penerapan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, A. Z., Sasongko, R. C., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.

Azhari, A., 2019. Effect of Service Quality on Customer Satisfaction in PT. Pawnshop Syariah Tempe Unit Wajo District. *International Journal of Management Progress*. 1(1), 53-68.

Busro, M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media

Fadhillah, A., 2023, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Adira

Finance Cabang Makassar, *Skripsi*, Universitas Bosowa Makassar

Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204

Muis, M., Jufrizen, Fahmi, M., Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. 1(1). 9-25.

Sari, S., Subagja, I., 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT SC Johnson and Son. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 24(3). 855-864.

Setiawan, A., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan. *Agora*. 5(3), 1-7.

Yudawisastra, H., Hidayat, G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Rachmarwi, W., Erwina, Triwardhani, D., Octaviani, R. D., Silaen, Firdaus, M. I., Kusumawardhani, O. B., Nurfadilah, D., 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Widina Bhakti Persada