

ASLI

JURUSAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI

17/7/2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN
DAERAH (BKD) KOTA PAGAR ALAM**



**Skripsi Oleh:
Andini Putri Gustini
01011282025130
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH
(BKD) KOTA PAGAR ALAM

Disusun Oleh:

Nama : Andini Putri Gustini
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025130
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 06 Juni 2024



Dr. Wita Farla WK. SE., M.M

NIP.198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17 / 2024
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KOTA PAGAR ALAM

Disusun oleh:

Nama : Andini Putri Gustini

NIM : 01011282025130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 15 Juli 2024

Penguji,

Pembimbing,

Dr. Wita Farla WK. SE., M.M

NIP. 198104012014092001

Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP.196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andini Putri Gustini

NIM : 01011282025130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH
(BKD) KOTA PAGAR ALAM**

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK. SE., M.M

Penguji : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 10 Juli 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Juli 2024



Andini Putri Gustini

NIM. 01011282025130

MOTTO

“Only yourself can change your life, don't expect others to do it for you”

Berjuanglah sendiri untuk mendapatkan hidup yang diinginkan. Karna orang lain gak akan paham bagaimana struggle dan masa sulit kita, yang mereka mau hanya mendengar riuh tepuk tangan atas kesuksesamu. Akan ada saatnya kamu menoleh kebelakang dan tersenyum *“your struggle is not in vain”*

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- Mama, Papa, Kakak, dan Adik saya
- Diri Saya Sendiri
- Keluarga Besar Saya
- Guru dan Dosen Saya
- Sahabat dan Teman Seperjuangan Saya
- Almamater Saya

KATA PENGANTAR

Tahun ke tahun sampai hari ke hari, akhirnya tibalah saat pekerjaan besar ini selesai. Entah berapa emosi yang terbangun, berapa kekecewaan yang terenggam, mengiringi hari-hari penulisan karya penulis yang pertama ini. Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan tugas akhir perkuliahan yaitu skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Wita Farla WK. SE., M.M yang ikut andil dalam penyusunan skripsi tersebut. Penulis skripsi harap skripsi ini bermanfaat bagi Masyarakat, civitas akademika, dan terkhusus bagi penulis sendiri. Penulis merasa masih banyak kesalahan pada skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang membangun pembaca.

Palembang, 15 Juli 2024



Andini Putri Gustini

NIM. 01011282025130

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari banyaknya bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis secara khusus berkeinginan untuk menyampaikan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tua penulis, **Mama** dan **Papa**. Orang yang tanpa hentinya mendoakan, memberi kasih sayang, serta *support* kepada saya dan berjuang keras selama ini. Semoga skripsi ini menjadi Langkah awal bagi saya untuk membanggakan serta membahagiakan Mama dan Papa
3. **Andini Putri Gustini**. Sosok hebat di balik penulisan skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan dan berjuang dengan kuat sampai akhir dengan segala drama yang mengikuti. Semoga ini bisa menjadi awal untuk meraih mimpi-mimpi berikutnya.
4. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak **Prof Dr Taufik Marwa, SE. M.Si** beserta barisan jajarannya.
5. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** beserta barisan jajarannya.
6. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**

7. Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**
8. **Ibu Dr. Wita Farla WK. SE., M.M.** selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi penulis. Terima kasih banyak kepada Ibu telah meliangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan ilmu yang banyak mengenai pengerjaan skripsi ini.
9. Ibu **Hera Febria Mavilinda, S.E., M.Si.**, selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terima kasih kepada Ibu atas saran dan masukan yang membangun yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga di penghujung perkuliahan ini.
10. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku dosen penguji seminar proposal skripsi dan penguji ujian komprehensif penulis. Terima kasih banyak kepada Ibu yang telah memberikan banyak saran masukan yang membangun terhadap perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh barisan dan jajaran **Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
12. Seluruh barisan *Staff* dan **karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terutama kepada admin Jurusan Manajemen, **Ibu Ambar** yang telah banyak membantu penulis dalam pemberkasan perkuliahan.
13. **Kakak dan Adik** saya. Orang yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta menghibur saat jenuh mengerjakan skripsi ini.

14. **Ayah, Bunda, Seluruh Keluarga, dan Kerabat.** Terima kasih sudah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi serta ikut berjuang selama ini.
15. Teman-teman seperjuangan, **Laras, Chintya, Wanda, Sherly, Bella, Mira, Herdian, Sanil,** serta **Seluruh teman-teman Manajemen 2020 Universitas Sriwijaya** yang telah banyak membantu saya dari awal perkuliahan, *war* KRS, memotivasi, membantu dan memberikan arahan selama 4 tahun proses perkuliahan, sampai dengan banyak membantu dalam pemberkasan pada penghujung perkuliahan ini.
16. Teman-teman seperjuangan, **Caca, Uci, Imas, Rayan, Heru, Ariz, dan Elsa.** Orang-orang selalu senantiasa menghibur dan memotivasi penulis selama penulisan skripsi ini, menjadi tempat bertukar pikiran.
17. Semua yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Palembang, 15 Juli 2024



Andini Putri Gustini

NIM. 01011282025130

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA

17/7/2024

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KOTA PAGAR ALAM

Oleh

Andini Putri Gustini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai PNS kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam kecuali kepala badan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel berjumlah 70 pegawai PNS kantor Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Wita Farla WK. SE., M.M
NIP.198104012014092001

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 19/2024
FAKULTAS EKONOMI . 7

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL FINANCIAL AGENCY (BKD) OF PAGAR ALAM CITY

By

Andini Putri Gustini

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Regional Finance Office (BKD) of Pagar Alam City. The population in this study consisted of 70 civil servants at the Regional Finance Office (BKD) of Pagar Alam City, excluding the head of the office. The sampling technique used in this study was saturated sampling with a sample size of 70 civil servants at the Regional Finance Office (BKD) of Pagar Alam City. Data collection method employed in this study was a questionnaire. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the analysis, it was concluded that leadership does not influence employee performance, while organizational culture has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

Advisor

Head of Manajemen Departmen


Dr. Wita Farla WK. SE., M.M
NIP.198104012014092001


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17/2024
PANGULUTAN EK. NO U. 17

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

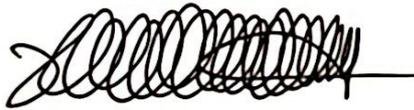
Nama : Andini Putri Gustini
NIM : 01011282025130
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbingan skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP.198907112018031001



Dr. Wita Farla WK. SE., M.M
NIP.198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Andini Putri Gustini

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / Tanggal Lahir : Pagaram / 16 Februari 2003

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Serma Zainal Abidin, No. 09 RT/RW
004/002, Kelurahan Pagaram, Kecamatan Pagaram
Utara, Kota Pagaram, 31512, Sumatera
Selatan

Email : putriandini1603@gmail.com

No. Telp : +6281377891722



PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-kanak (TK) : RA Al-Azhar Pagaram

Sekolah Dasar (SD) : MI Al-Azhar Pagaram

Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 1 Pagaram

Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 4 Pagaram

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8

1.4	Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN		9
2.1	Landasan Teori.....	9
2.2	Kinerja.....	10
2.2.1	Pengertian Kinerja	10
2.2.2	Faktor-faktor Kinerja	10
2.2.3	Indikator Kinerja.....	13
2.3	Kepemimpinan	14
2.3.1	Pengertian kepemimpinan.....	14
2.3.2	Faktor-Faktor Kepemimpinan.....	14
2.3.3	Gaya-gaya Kepemimpinan	15
2.3.4	Indikator Kepemimpinan	16
2.4	Budaya Organisasi.....	17
2.4.1	Budaya Organisasi	17
2.4.2	Fungsi Dan Manfaat Budaya Organisasi	18
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi.....	19
2.4.4	Indikator Budaya Organisasi	19
2.5	Penelitian Terdahulu.....	20
2.6	Kerangka Konseptual Penelitian	25
2.7	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Ruang lingkup Penelitian	26
3.2	Rancangan Penelitian	26
3.3	Jenis Dan Sumber Data	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data	27
3.5	Populasi Dan Sampel.....	28
3.5.1	Populasi.....	28

3.5.2	Sampel	28
3.5.3	Teknik Analisis Data	29
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.6.1	Uji Validitas.....	29
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.6.3	Uji MSI (Method of Successive Interval).....	30
3.7	Uji Asumsi Klasik	30
3.7.1	Uji Normalitas.....	30
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	31
3.7.3	Uji Heterokedasitas.....	31
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	32
3.8	Uji Statistik.....	32
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.8.2	Uji koefisien Korelasi	33
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
3.8.4	Uji Simultan (Uji F).....	34
3.8.5	Uji Parsial (Uji t).....	34
3.9	Pengukuran Variabel Penelitian	35
3.10	Definisi Operasional Variabel	35
3.10.1	Variabel Independen (X).....	35
3.10.2	Variabel Dependen (Y)	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Gambaran Umum Dan Objek Penelitian.....	38
4.1.1	Profil Organisasi	38
4.1.2	Visi Misi Organisasi	38
4.1.3	Struktur Organisasi	39
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.2	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Bidang	40

4.2.4	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.2.5	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	42
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	46
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	51
4.3	Hasil Uji Instrumen	58
4.3.1	Hasil Uji Validitas	58
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.3.3	Metode Suksesif Interval (MSI)	61
4.4	Uji Asumsi Klasik	61
4.4.1	Uji Normalitas.....	61
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	62
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	63
4.4.4	Uji Auto Korelasi.....	63
4.5	Uji Statistik.....	64
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.5.2	Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	65
4.5.3	Uji Signifikansi Simultan (uji F)	66
4.5.4	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	67
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	68
4.6.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		73
5.1	Kesimpulan.....	73
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		75

DAFTAR TABEL

Tabel1. 1 Jumlah PNS Pada BKD Kota Pagar Alam Tahun 2020-2023	4
Tabel1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BKD Kota Pagar Alam (2020-2022).....	4
Tabel1.3 Daftar Absensi Pegawai Pada BKD Kota Pagar Alam (2020-2022).....	6
Tabel2.1 penelitian Terdahulu	20
Tabel3.1 Jumlah PNS Pada Kantor BKD Kota Pagar Alam Tahun 2020-2023 ...	28
Tabel3.2 Uji Autokorelasi Durbin Warson	32
Tabel3.3 Interval Koefisien.....	33
Tabel 3.4 Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	42
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	51
Tabel4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X2).....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	60

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel4.15 Hasil Uji Auto Kolerasi	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.18 Uji F	66
Tabel 4.19 Uji t	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner.....	79
Lampiran 2 Tabel Frekuensi	86
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Kuesioner	87
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas.....	96
Lampiran 5 Metode Suksesif Interval.....	103
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	111
Lampiran 7 Uji Statistik.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia secara garis besar adalah individu yang bekerja yaitu sebagai penggerak pada suatu perusahaan, baik itu institusi ataupun sebuah perusahaan serta memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan setiap perusahaan maupun organisasi. Terbentuknya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan bertujuan agar membentuk citra perusahaan yang baru dan layak. Menurut Hamali (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Tanpa peran sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi, maka organisasi tidak dapat berkembang dengan pesat. Sama halnya dengan kinerja karyawan, akan muncul jika karyawan mempunyai kualitas kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai tepat waktu. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Dahlan et al., 2017).

Pegawai harus dikelola dengan baik agar mereka kerjanya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019)

kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang.

Menurut Kasmir (2019), Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keberhasilan organisasi bergantung pada kepemimpinannya. Bagaimana seorang pemimpin mengelola suatu organisasi tergantung pada bagaimana ia mengelolanya. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan Mangkunegara (2019), yang menyatakan bahwa banyak variabel memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Peran seorang pemimpin merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam menciptakan efektivitas organisasi. Bahkan saat ini dapat dikatakan bahwa berkembang dan gagalnya suatu organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya. Maka dari itu peran sebuah pemimpin dan gaya kepemimpinannya sangatlah penting baik di dalam suatu organisasi maupun di sebuah instansi. Menurut Robbins & Judge, (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan.

Faktor yang kemudian memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019), Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh setiap anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, Hal ini menentukan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan (Siagian, 2014).

Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam yang disingkat BKD merupakan unsur penunjang yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang keuangan yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui Sekertaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Walikota Pagar Alam nomor 76 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan orgnjisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan keuangan daerah Kota Pagar Alam. Badan Keuangan Daerah mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang keuangan yang menjadi kewenangan kota dan tugas pembantuan yang diberikan pada walikota.

Kinerja pimpinan dan karyawan BKD memengaruhi pelaksanaan keseluruhan tugas pokok dan fungsinya. Maka dari itu seorang pemimpin tidak hanya harus mempertimbangkan kinerja organisasi secara keseluruhan, mereka juga harus mempertimbangkan aspek lain yang memengaruhi kekompakan dan kepedulian untuk membangun budaya organisasi.

Data jumlah PNS dari Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam adalah berikut ini.

Tabel 1. 1 Jumlah PNS Pada BKD Kota Pagar Alam Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
2020	80
2021	77
2022	74
2023	71

Sumber: kantor BKD Kota Pagar Alam, 2023

Dari Tabel1.1 di atas dapat diketahui bahwa Badan Kuangan Derah Kota Pagar Alam pada tahun 2023 memiliki pegawai sebanyak 71 dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam pada bulan oktober 2023, belum optimalnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya pemahaman pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya, dan juga kurangnya pegawai dalam mengembangkan kekreatifannya sehingga beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan harapan instansi. Selain itu, masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu kerja yang membuat tidak optimalnya orientasi pelayanan dan keterlambatan atau tertundanya pekerjaan yang harus dikerjakan yang juga membuat penurunan kinerja pegawai.

Tabel1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai BKD Kota Pagar Alam (2020-2022)

No	Unsur-unsur	Tahun 2020 (%)	Ket	Tahun 2021 (%)	Ket	Tahun 2022 (%)	Ket
1	SKP	81	Baik	78	Baik	86	Baik
2	Perilaku kerja						

No	Unsur-unsur	Tahun 2020 (%)	Ket	Tahun 2021 (%)	Ket	Tahun 2022 (%)	Ket
1.	Orientasi pelayanan	80	Baik	74	cukup	84	Baik
2.	Integritas	78	Baik	74	Cukup	83	Baik
3.	Komitmen	75	Baik	79	Baik	83	Baik
4.	Disiplin	75	Baik	78	Baik	82	Baik
5.	Kerjasama	80	Baik	83	Baik	85	Baik
6.	Kepemimpinan						
	Rata-rata	78,16	Baik	77,66	Baik	83,83	Baik

Sumber: kantor BKD Kota Pagar Alam, 2023

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai BKD Kota Pagar Alam setiap tahunnya yaitu 2020 sebesar 78,16% tahun 2021 sebesar 77,66% dan tahun 2022 sebesar 83,83%, masing-masing unsur mengalami naik turun terutama pada unsur orientasi pelayanan dan integritas pada tahun 2021 masih kurang baik yaitu sebesar 74% dimana nilai tersebut belum mencapai target, dengan target yang seharusnya dicapai yaitu 75% yang dimana nilai tersebut sudah dikategorikan dengan keterangan baik. Dari Tabel tersebut juga terlihat adanya kenaikan dan penurunan hasil kinerja pada setiap tahunnya.

Hasil wawancara dengan kepala Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam pada bulan oktober 2023, menunjukkan bahwa kepemimpinan di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam didasarkan pada kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, yang mengakibatkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahannya, sehingga bawahan tidak memahami tugasnya dengan baik, yang mengakibatkan pegawai tidak efektif dalam pekerjaannya. Akibatnya, karyawan tidak termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan awalnya oleh pemimpin. Oleh karena itu, ada beberapa karyawan

di BKD Kota Pagar Alam yang belum menghasilkan hasil yang memenuhi standar atau kriteria.

Tabel1.3 Daftar Absensi Pegawai Pada BKD Kota Pagar Alam (2020-2022)

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absen Pegawai			(%)
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
2020	80	15	13	10	47,5
2021	77	12	9	11	41,5
2022	74	10	12	8	40,5

Sumber: Kantor BKD Kota Pagar Alam, 2023

Tabel1.3 menunjukkan daftar absensi pegawai di kantor BKD Kota Pagar Alam. Dapat dilihat pada absensi Kantor BKD Kota Pagar Alam tersebut masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa) dan tidak menutup kemungkinan masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu. Kantor BKD menerapkan budaya organisasi yaitu gotong-royong,saling membantu dan memberi pelayanan yang terbaik.

Berdasarkan wawancara oleh Ketua Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam pada bulan oktober 2023, masih banyak pegawai yang tidak disiplin denan datang terlambat atau tidak berada di kantor pada saat jam kerja yang menyebabkan terhambatnya dan kurang maksimalnya orientasi pelayanan yang diberikan pegawai serta tertundanya pekerjaan yang harus dikerjakan. Dan masih rendahnya tingkat kerjasama antar pegawai dalam budaya organisasi. Tentunya permasalahan yang terjadi ini dapat berdampak pada terhambatnya dan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan terhadap karyawan PT Kao Indonesia (Hasyim & Nuridin, 2020). Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Puspita & Putra (2023) yang menunjukkan bahwa

kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadude et al. (2019) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Begitu pula dengan penelitian As-Sunayniy (2020) menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pagar Alam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks latar belakang, penulis merumuskan pertanyaan seperti berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Kota Pagar Alam?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Kota Pagar Alam?

1.3 Tujuan Penelitian

Mempertimbangkan perumusan permasalahan tersebut, berikut tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD kota Pagar Alam.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD kota Pagar Alam.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini terdiri dari dua jenis manfaat, yaitu manfaat dalam ranah teoritis dan manfaat dalam ranah praktis.

1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk melengkapi literatur serta memberikan masukan yang berguna bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait kinerja pegawai dalam konteks kepemimpinan dan budaya organisasi.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini secara Praktis diharapkan dapat membantu Badan Keuangan Daerah Kota Pagar Alam menangani masalah budaya dan kepemimpinan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Aji, D. V. S., & Suryati. (2022). *Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin*. 20(2), 112–118.
- Alda Florenshia. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Musi Palembang*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Ariska, S., Hasanah, N., Agustina, D., Ningsih, O., & Nopriyanti, I. (2024). *Teori Tentang Persepsi dan Teori Atribusi Kelley*. 3(1).
- Ariyadi, I. E., Saga, R., Setyawati, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 251–256. <https://doi.org/10.30812/target.v2i2.1000>
- As-Sunayniy, S. E.-H. A. (2020). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance in the Bpjs Ketenagakeran Central Office. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 7(2), 259–265. <https://doi.org/10.32628/ijrst20727>
- Asmerdi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Barus, S. A. H. (2016). Faculty of Economics Universitas Riau . *Pengaruh Akses Pajak, Fasilitas, Sosialisasi Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor*, 3(1), 295–309.
- Brury, M. (2016). The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at the Sorong SAR Office. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–16.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 301–308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.274>
- Fadude, F. D., Hendra N Tawas, & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 146. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7235>
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS.”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobel, T., Dunggo, T., & Indra, W. (2021). *The influence of leadership, work commitment and organizational cultur on employee performance at the Bank Sulut Limboto*. 18–27.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Prenada Media Group.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Herlina, Syarifudin, & Kartika. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2019.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Juliandi, A., Irfan, & Mananurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. UMSU Press. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=0X-rBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=related:xBye5DUeYNoJ:scholar.google.com/&ots=ePX-wWqph3&sig=D5FT3qz_04_fUSuoujtJJ1Bhovo&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akrab Juara*, 1(April), 1–11. <https://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1001>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada

- Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Paramita, D. R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Riandi, R. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Maha Manggala Makmur. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 252–259.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. NY: Pearson.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kasinus.
- Setiadi. (n.d.). *Repositori Universitas Siliwangi*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, D. L., Farla, W., & Meitisari, N. (2023). Transformational Leadership: Gaya Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Millennial. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 55–62. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm55>
- Suci Yulia Rejeki R, Masdar Mas'ud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 147–159.
- Sugiono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet Danandjadja.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>

- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Trilaksana, M. G. (2019). Uji Determinasi. *Thesis*, 5(1), 44–55.
- Widodo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wijayanti, A., Muhdaliha, E., & Dwi Lestari, S. (2023). The Influence of Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Culture On Employee Performance. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 3(04), 322–329. <https://doi.org/10.57096/return.v3i04.83>
- Yana, V. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PROVINSI RIAU. *International Journal of Technology*, 15–18. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2019.01.002><https://doi.org/10.1016/j.cstp.2023.100950><https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.04.007><https://doi.org/10.1016/j.trd.2021.102816><https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.03.015><https://doi.org/10.1016/j>
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 2(2), 18.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). EKONOMETRIKA Teknik dan Aplikasi dengan SPSS. In *Mandala Press*.