

# Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Pegawai Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Ilham Adi Saputra<sup>1</sup>, Suhaji<sup>2</sup>

1,2) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas AKI, Semarang, Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan adalah untuk melakukan analisis kepemimpinan (X1), keterlibatan pegawai (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden 59 pada pegawai dinas tenaga kerja kota semarang. Data penelitian diolah menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda, hasil yang didapatkan dalam penelitian menyebutkan bahwa ketiga variabel penelitian kepemimpinan, keterlibatan pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hasil terbesar terdapat pada variabel keterlibatan pegawai dengan nilai koefisien 0,136

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, keterlibatan pegawai, budaya organisasi, kinerja pegawai

## ABSTRACT

*The research carried out was to conduct an analysis of leadership (X1), employee involvement (X2) and organizational culture (X3) on employee performance. This study used a saturated sample with 59 respondents from the Semarang City Manpower Department. The research data was processed using SPSS with multiple linear regression analysis. The results obtained in the research stated that the three research variables of leadership, employee involvement and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, where the greatest results were found in the employee involvement variable with a coefficient value of 0.136*

**Keywords:** Leadership, employee involvement, organizational culture, employee performance..

Copyright (c) 2024 Andrew P

---

Corresponding author :

Email Address : ilhamadisaputra0123@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan topik yang paling penting dalam masa globalisasi saat ini. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karena peran utama mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dianggap penting. Sebuah penelitian oleh Masruroh dkk. (2023) menunjukkan bahwa kinerja ditentukan oleh proses di mana upaya terus menerus dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja dan kinerja secara keseluruhan. Menurut penelitian baru-baru ini, Lalong & Sidi (2023), kinerja karyawan tidak hanya mencapai tujuan kuantitatif tetapi juga kualitas. Dalam lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepemimpinan, keterlibatan pegawai, dan budaya organisasi semuanya saling berhubungan dan dipengaruhi satu sama lain. Kepemimpinan yang efektif, yaitu gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dan bekerja lebih baik.

Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia di daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang sangat memperhatikan kepuasan kerja pegawai dan masyarakat. Seiring dengan berjalannya waktu dan tuntutan yang semakin kompleks, departemen selalu berusaha melakukan perubahan dan inovasi. Penelitian ini akan mengevaluasi berbagai aspek kepemimpinan, tingkat keterlibatan pegawai, dan budaya organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

Mengingat situasi sebelumnya, ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan (X1), keterlibatan pegawai (X2), dan budaya organisasi (X3) termasuk dalam variabel independen, dan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam variabel dependen.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan**

Kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin orang lain menentukan seberapa sukses mereka (Irna et al., 2023). Menurut Fazira & Mirani (2019), kepemimpinan adalah bidang ilmu yang menyelidiki secara cermat bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar mereka melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi yang telah diatur sebelumnya. Domain kepemimpinan selalu berubah-ubah, mencerminkan karakter dinamis dari pengalaman manusia. Definisi kepemimpinan ini mengarahkan kita pada kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan yang memerlukan bimbingan dan pengaruh pada orang lain dengan menerapkan berbagai elemen seperti kerja sama, kepatuhan, kepercayaan, dan rasa hormat untuk mencapai tujuan bersama.

### **Keterlibatan Karyawan**

Employee engagement merupakan wujud dari berpikir positif, menurut Schaufeli & Bakker dalam Samud (2021). Hal ini berkaitan dengan cara seseorang menangani tugas-tugas pekerjaan dan dapat dikenali dari keterlibatan sepenuh hati (absorpsi), semangat (vigour) dalam bekerja, dedikasi (dedikasi) dalam memajukan organisasi, dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Keadaan psikologis yang dikenal sebagai "keterlibatan karyawan" terjadi ketika anggota staf merasa berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan dan terdorong untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan. (Ratnasari & Letsoin, 2020). Konsep keterlibatan karyawan membawa kita pada kesimpulan bahwa ini adalah keadaan psikologis di mana pekerja terdorong untuk melampaui persyaratan kerja yang ditetapkan karena mereka melihat peran mereka dalam kesuksesan perusahaan.

### **Budaya Organisasi**

Daripada hanya menentukan setuju atau tidaknya mereka dengan budaya, karyawan dapat mempelajari kualitas budaya organisasi melalui budaya organisasinya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana karyawan memandang

tempat kerja mereka (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dengan kata lain, budaya organisasi berfungsi sebagai landasan untuk memandu perilaku dan interaksi dalam lingkungan kerja. Berdasarkan pemahaman tentang budaya organisasi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mencakup pemahaman karyawan terhadap ciri-ciri budaya perusahaan, bukan sekadar mengevaluasi keterikatan emosional mereka terhadap budaya tersebut.

## METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif atau data (Narissa, 2018). Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang menetapkan nilai satu atau lebih variabel independen tanpa menghubungkan atau membandingkannya dengan faktor lain. Dalam penelitian ini kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan pegawai sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui penggunaan sampel jenuh, artinya sampel secara keseluruhan berjumlah 59 pegawai. Sampling jenuh dijelaskan oleh Sugiyono dalam Fajri et al., (2022) sebagai metode pengambilan sampel yang mana setiap anggota populasi diperlakukan sebagai sampel. Peneliti biasanya akan menggunakan strategi ini jika mereka ingin menarik kesimpulan dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah atau jika populasinya sedikit (kurang dari 30 orang). Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian. SPSS sebuah program pengolah statistik, akan digunakan untuk menguji data dari penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Penelitian ini terdapat 59 sampel yang digunakan sebagai responden dimana ketentuan untuk degree of freedom (df) = 59-2, dengan signifikansi 5%.

**Tabel 1. Hasil uji Validitas**

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Kepemimpinan</b>				
1.	X1.1	0.475	0.2564	VALID
2.	X1.2	0.383	0.2564	
3.	X1.3	0.740	0.2564	
4.	X1.4	0.859	0.2564	
5.	X1.5	0.835	0.2564	
6.	X1.6	0.846	0.2564	
7.	X1.7	0.742	0.2564	
8.	X1.8	0.696	0.2564	
9.	X1.9	0.797	0.2564	
10.	X1.10	0.814	0.2564	
<b>Keterlibatan Pegawai</b>				
1.	X2.1	0.388	0.2564	VALID
2.	X2.2	0.655	0.2564	
3.	X2.3	0.490	0.2564	
4.	X2.4	0.676	0.2564	
5.	X2.5	0.678	0.2564	
6.	X2.6	0.643	0.2564	
7.	X2.7	0.655	0.2564	
8.	X2.8	0.609	0.2564	
9.	X2.9	0.561	0.2564	
10.	X2.10	0.531	0.2564	

Budaya Organisasi			
1.	X3.1	0.530	0.2564
2.	X3.2	0.698	0.2564
3.	X3.3	0.653	0.2564
4.	X3.4	0.698	0.2564
5.	X3.5	0.752	0.2564
6.	X3.6	0.752	0.2564
7.	X3.7	0.757	0.2564
8.	X3.8	0.756	0.2564
9.	X3.9	0.695	0.2564
10.	X3.10	0.523	0.2564
Kinerja Pegawai			
1.	Y.1	0.730	0.2564
2.	Y.2	0.669	0.2564
3.	Y.3	0.736	0.2564
4.	Y.4	0.805	0.2564
5.	Y.5	0.833	0.2564

VALID

Berdasarkan uji validitas, setiap indikator skor keseluruhan setiap variabel pada tabel berikut menghasilkan temuan yang valid, dengan  $r$  hitung  $> 0,2564$ . Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan kuesioner dianggap sah sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian lanjutan.

### Uji Reabilitas

Menurut Rais, (2020) suatu variabel dianggap dapat dipercaya apabila memberikan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hasil perhitungan keandalan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,884	0,60	Reliabel
2.	Keterlibatan Pegawai	0,790	0,60	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,867	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,811	0,60	Reliabel

Terlihat dari tabel di atas bahwa setiap variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi syarat dapat dipercaya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,128	2,192		2,796	,007
	Kepemimpinan	,092	,044	,236	2,097	,041
	Keterlibatan Pegawai	,136	,066	,293	2,076	,043

Budaya Organisasi	,135	,065	,283	2,078	,042
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

$$Y = 6,128 + 0,092 + 0,136 + 0,135$$

Berdasarkan persamaan linear regresi berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

Persamaan regresi linier berganda dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Apabila variabel kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel lain maka nilai alpha sebesar 6,128 merupakan suatu konstanta atau kondisi. Variabel kinerja pegawai bernilai positif apabila variabel independennya tidak ada.
2. Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X1,B1 yaitu sebesar 0,092.
3. Variabel keterlibatan karyawan mempunyai pengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X2 B2 yaitu sebesar 0,136.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,135 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 <sup>a</sup>	,444	,413	1,329

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Keterlibatan Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,413 atau 41,3% mempunyai pengaruh terhadap hal tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan terdapat besarnya pengaruh budaya organisasi, keterlibatan pegawai, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,3% atau 0,413.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan; variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,092 dan nilai signifikansi 0,041, yang sama dengan 0,05. Sebagai hasil dari temuan ini, Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari et al. (2020), Paais & Pattiruhu (2020), dan Silva et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Produktivitas Tempat Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,136 dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan 0,043 di bawah 0,05. Sebagai hasil dari temuan ini, Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rosid et al. (2024), SE. Nugroho & Ratnawati (2021), dan Heslina & Syahrani (2021), yang menemukan korelasi positif antara partisipasi karyawan dan output.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,135 dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,042 tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi sangat menguntungkan kinerja pekerja. Sebagai hasil dari temuan ini, Ho ditolak dan Ha

diterima. Hasil penelitian Widiawati (2022), Kuswati (2020), Gagana Ghifary Ilham, dan Niniek F. Lantara (2023), yang menemukan korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan alasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,092.
2. Variabel keterikatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,136.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,135.
4. Variabel kepemimpinan (X1), keterlibatan pegawai (X2), dan budaya organisasi (X3) semuanya bekerja sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y).
5. Variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja pegawai adalah partisipasi pegawai (X2) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,136.
6. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3), keterlibatan pegawai (X2), dan kepemimpinan (X1) dapat bertanggung jawab atas 41,3% dari variabel kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R-Square 0,413 (41,3%) dari pekerja (Y). Variabel-variabel yang tersisa sebesar 58,7% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

## Referensi :

- Asike, A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah*. 220–230.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, A. A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong Gagana*. 4(1).
- Heslina, H., & Syahrani, A. (2021). *The Influence of Information Technology , Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees*. 1, 1–12.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kuswati, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*. 32, 296–302.
- Lalong, E. M., & Sidi, P. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malinau. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial ...*, 6, 944–958.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>

- Narissa, A. (2018). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee engagement Pada Hotel Syariah Lembah Sarimas Atirah*. 20141113001, 1-14.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). *Effect of Motivation , Leadership , and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ilhama Qurratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198-205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Silva, S., Agus, A., & Safitri, H. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Visioner & Strategis*, 12(1), 31-39. <https://journal.unimal.ac.id/visi/article/view/1090>
- Tricayanti, Y., & Rostiati, N. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV . Brothers*. 4(1), 40-48.
- Widiawati, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bungin Kabupaten Enrekang Wilda. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 2234-2243. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/3814/1374>