

The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance At The Ministry Of Religious Affairs Office Of Karawang Regency

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang

Reza Amalia Putri¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Univeritas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.rezaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Karawang Regency Ministry of Religion office. The method used is quantitative descriptive and verification. The population and sample are 100 employees. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire, with analysis using the path analysis method, this study used SPSS v.26. The results of the study showed that the relationship between leadership and organizational culture is quite strong with a correlation coefficient of 0.740. Partially, it shows that leadership has a significant effect on employee performance, and Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Leadership and Organizational Culture have a significant and positive effect on employee performance. With this, it is important for agencies to have leaders who can provide good examples and are able to motivate their teams. With a strong and positive organizational culture, agencies can create a conducive work environment and increase productivity. In addition, management increases work effectiveness and efficiency, maintains professionalism, and creates a more orderly and productive work environment.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kementerian agama kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi dan sampel sebanyak 100 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala likert, dengan analisis menggunakan metode path analysis penelitian ini menggunakan bantuan SPSS v.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi tergolong kuat dengan koefisien korelasi adalah 0.740. Secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara Simultan, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan hal tersebut penting bagi instansi untuk memiliki pemimpin yang bisa memberikan contoh yang baik dan mampu memotivasi timnya. Dengan budaya organisasi yang kuat dan positif, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengelolaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, menjaga profesionalisme, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Maju mundurnya sebuah instansi salah satunya ditentukan oleh seorang pemimpin yang menjalankan sebuah instansi. Di era globalisasi, persaingan instansi semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap instansi dituntut untuk memperbaiki semua aspek agar terus bertahan dan berkembang. Salah satu hal yang mesti diperbaiki agar selalu terjaga, baik kesehatan, kompensasi dan kerjanya (Dery Wijaya et al., 2023).

Kementerian Agama Karawang dengan jumlah pegawai 720 dan jumlah 11 unit/bidang Tugas dan Fungsi diantaranya: Subag Tata Usaha, Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Unit kerja Sub bagian Tata Usaha Terdapat pada Pasal 393 ayat (2) dan 394 ayat (1) dalam pasal tersebut di jelaskan bahwa Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Karawang (Kemenag, 2024:16).

Keberhasilan sebuah instansi sangat ditentukan oleh para pegawai yang bekerja didalamnya. Dengan begitu suatu instansi harus bisa mengendalikan para pegawai dalam menghadapi tantangan atau masalah yang terjadi pada instansi. Tentunya Manajemen Sumber Daya Manusia mampu membantu suatu instansi dalam meningkatkan kinerja (performance) pegawai dalam instansi tersebut. Kinerja pegawai sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dimana kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Kinerja memiliki hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai (Firmansyah & Maria, 2022: 384).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang yang berlokasi di Jl. Husni Hamid No. 01, Kel. Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, 41312. Hasil observasi dan wawancara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang, menunjukkan beberapa masalah, seperti cara pimpinan memimpin di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang yang terkadang kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenaran bagi bawahan, diantara masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Kemudian ditemukan fenomena di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua dan yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja.

Untuk mengetahui permasalahan tersebut peneliti melakukan pra-survey kepada 30 responden yang dilakukan pada variabel kepemimpinan.

Tabel 1. Pra-Survey Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Membina hubungan kerja yang baik	3	4	16	7		30
2	Menyelesaikan tugas tepat waktu		5	17	8		30
3	Hadir tepat waktu	2	8	11	9		30
4	Melibatkan tim		11	13	6		30
5	Kepentingan organisasi		10	15	5		30
6	Pemimpin memberikan bimbingan atau pelatihan	5	6	13	6		30
Jumlah		10	44	85	41		

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat pengaruh bahwa kepemimpinan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang terlihat dari banyaknya pegawai yang memilih "Cukup Setuju" dalam penilaian kepemimpinan.

Berikut adalah pra-survey budaya organisasi kepada 30 responden.

Tabel 2. Pra-Survey Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Penilaian					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Inovasi dalam pekerjaan		4	17	9		30
2	Tugas diberikan detail dan jelas	3	2	16	9		30
3	Lingkungan kerja		8	13	7	2	30
4	Anggota tim menghargai satu sama lain.		6	12	8	4	30
5	Pekerjaan dilakukan dengan efisien	2	9	14	5		30
6	Pekerjaan dilakukan dengan prosedur		7	13	7	3	30
Jumlah		5	36	85	45	9	

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pengaruh bahwa budaya organisai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang terlihat dari banyaknya pegawai yang memilih “Cukup Setuju” dalam penilaian Budaya Organisasi.

Penelitian terdahulu Ahmal, (2022; 278), Hasil ini menunjukkan Terdapat pengaruh dari peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. serta hubungan dan pengaruh parsial maupun simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori

Manajemen

John F. Mee (2020; 4) Manajemen sebuah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesakan Manajemen mencapai tujuan itu melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya, untuk mencapai tujuan itu dilakukan dengan melalui tahap-tahap kegiatan atau proses tertentu. Pencapaian tujuan yang melibatkan manusia serta sumber-sumber lainnya itu dilakukan dengan cara yang paling efisien.

Middle Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam (Susan, 2019; 16) manajemen sumber daya manusia sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesakan Manajemen SDM merupakan sebuah upaya dalam mengelola dan membina hubungan antar manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Applied Teori

Kepemimpinan

Handoko (2022:294) Kepemimpinan adalah, "kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berkaitan pendapat pakar tersebut, dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Veitzhal Rivai (2021:53) kepemimpinan diukur dengan 5 dimensi dan 12 indikator, yaitu 1) Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, dengan indikator: (a) Membina kerjasama, (b) Kemampuan pemimpin, 2) Kemampuan yang efektifitas, dengan indikator: (a) Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan, (b) Menyelesaikan tugas tepat waktu, (c) Hadir tepat waktu, 3) Kemampuan yang partisipatif, dengan indikator: (a) Pengambilan keputusan, (b) Menyelesaikan tugas, (c) Meneliti masalah, 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu, dengan indikator: (a) Kepentingan pribadi, (b) Penyelesaian tugas sesuai target, 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang, dengan indikator: (a) Tanggung jawab, (b) Pengambilan keputusan.

Budaya Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2022; 36), budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Berkaitan pendapat pakar tersebut, dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir, yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

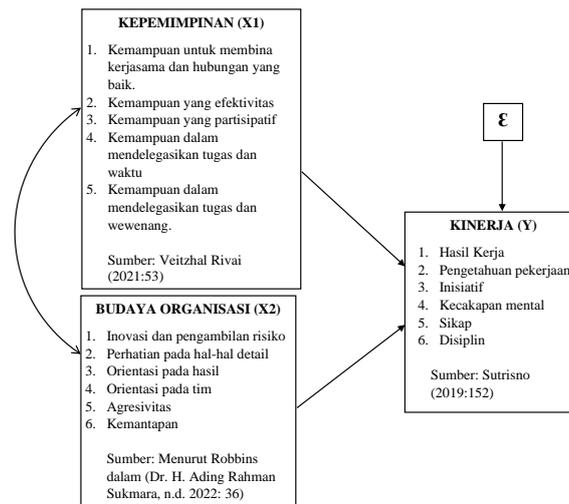
Robbins dalam (Dr. H. Ading Rahman Sukmara, n.d. 2022: 36) budaya organisasi diukur dengan 6 dimensi dan 12 indikator, yaitu 1) Inovasi dan pengambilan risiko, dengan indikator: (a) Dorongan untuk melakukan inovasi, (b) Dorongan terhadap tantangan, 2) Perhatian pada hal-hal detail, dengan indikator: (a) Karyawan bekerja dengan teliti, (b) Tugas yang diberikan terinci secara detail, 3) Orientasi pada hasil, dengan indikator: (a) Dituntut untuk bekerja keras, (b) Dituntut agar hasil yang diperoleh lebih berkualitas, 4) Orientasi pada tim, dengan indikator: (a) Saling menghargai, (b) Kerjasama dalam tim, 5) Agresivitas, dengan indikator: (a) Saling berkompetisi, (b) Bekerja dengan cepat dan efisien, 6) Kemantapan, dengan indikator: (a) Bekerja sesuai prosedur, (b) Melakukan supervisi pekerjaan.

Kinerja

Suharyanto, et.all, (2018; 23). Kinerja suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan pendapat pakar tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Sutrisno (2019:152) Kinerja pegawai diukur dengan 6 dimensi dan 11 indikator yaitu, 1) Hasil kerja, dengan indikator: (a) Kuantitas, (b) kualitas, 2) Pengetahuan pekerja, dengan indikator: (a) Tugas, (b) Tanggung jawab, 3) Inisiatif, dengan indikator: (a) Penanganan masalah, (b) Pengambilan keputusan, 4) Kecakapan mental, dengan indikator: (a)Tingkat kemampuan, 5) Sikap, dengan indikator: (a) Semangat kerja, (b) Sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, 6) Disiplin, dengan indikator: (a) Waktu, (b) Absensi.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

- 1) Terdapat hubungan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Budaya Organisasi (X2).
- 2) Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) secara parsial
- 3) Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.
- 4) Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif serta verifikatif dengan analisis path pada populasi dan sampel. Pada penelitian ini penentuan besarnya sampel menggunakan rumus slovin 10% dari jumlah populasi sebanyak 720 pegawai menjadi 100 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Selain itu, program SPSS v.26 akan digunakan untuk menguji data melalui beberapa tahapan pengujian, seperti uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi tradisional, yang meliputi uji kenormalan. Selain itu, dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji parsial (uji t), uji analisis jalur, dan uji simultan (uji f). Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r Hitung Kepemimpinan (X1)	r Hitung Budaya Organisasi (X2)	r Hitung Kinerja (Y)	r Product Moment	keterangan
1	0,469	0,587	0,363	0,325	VALID
2	0,344	0,483	0,616	0,325	VALID
3	0,490	0,537	0,649	0,325	VALID
4	0,453	0,524	0,701	0,325	VALID
5	0,500	0,587	0,347	0,325	VALID
6	0,631	0,660	0,701	0,325	VALID
7	0,647	0,490	0,649	0,325	VALID

8	0,490	0,597	0,616	0,325	VALID
9	0,370	0,615	0,701	0,325	VALID
10	0,542	0,610	0,649	0,325	VALID
11	0,467	0,499	0,663	0,325	VALID
12	0,578	0,513	0,363	0,325	VALID
13			0,649	0,325	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 3 memperlihatkan item pernyataan yang terdapat pada variabel dalam studi ini yang dikatakan valid, disebabkan adanya nilai r Hitung $>$ r Product Moment 0,325.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,713	0,60	12	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,795	0,60	12	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,895	0,60	13	Reliable

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 4 memperlihatkan cronbach's alpha masing-masing variabel $>$ 0,60 yang artinya jawaban responden dalam masing-masing item pernyataan sangat reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06059545
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 5 memperlihatkan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200 $>$ 0,05. Artinya jawaban setiap responden pada seluruh item pernyataan berdistribusi normal

Uji Hipotesis

Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi

Tabel 6. Hasil Uji Path Analysis

		Kepemimpinan	Budaya Organisasi
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ dengan kekuatan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,740 yang memiliki skala rata-rata 0,70-0,899 dengan kategori kuat. Artinya hubungan antara kepemimpinan dengan budaya organisasiberkategori kuat.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tabel 7. Parsial X_1 terhadap Y

<i>Variabel</i>	<i>Interpretasi Analisis Jalur</i>	<i>Perhitungan</i>	<i>Besarnya Pengaruh</i>
Kepemimpinan	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	0,246 ²	0.060516
	Pengaruh tidak langsung terhadap	0.246 x 0,415 x 0,740	0,0755466
Jumlah			0,1360626

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 7 memperlihatkan besaran pengaruh langsung ataupun tidak langsung kepemimpinan pada kinerja pegawai mencapai 0,136 atau 13,6%.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Tabel 8. Parsial X_2 terhadap Y

<i>Variabel</i>	<i>Interpretasi Analisis Jalur</i>	<i>Perhitungan</i>	<i>Besarnya Pengaruh</i>
Budaya organisasi	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	0,415 ²	0.172225
	Pengaruh tidak langsung terhadap	0.246 x 0,415 x 0,740	0,0755466
Jumlah			0,2477716

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 8 memperlihatkan besaran pengaruh langsung ataupun tidak langsung budaya organisasi pada kinerja pegawai mencapai 0,247 atau 24,7%.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Tabel 9. Parsial X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Kepemimpinan	Nilai X_1 Y	0.060516		0,0755466	0,1360626
Budaya Organisasi	Nilai X_2 Y	0.172225	0,0755466		0,2477716
Total Pengaruh					0,378376
Pengaruh Variabel Lain					0,6216024

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 9 memperlihatkan besaran pengaruh langsung ataupun tidak langsung kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja pegawai mencapai 0,378 atau 37,8% sementara pengaruh variabel lain mencapai 0,621 atau 62,1%.

Uji Hipotesis Parsial (t-Test)**Tabel 10. Hasil Uji t Parsial (t-Test)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.812	4.101		1.905	.060
	Kepemimpinan	.346	.166	.246	2.080	.040
	Budaya Organisasi	.561	.160	.415	3.506	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10 memperlihatkan signifikansi beban kerja pada kinerja bernilai $0,040 > 0,05$ dan nilai t-hitung $2.080 > t\text{-tabel } 1.987$. Menandakan kepemimpinan memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10 memperlihatkan signifikansi beban kerja pada kinerja bernilai $0,001 < 0,05$ dan nilai dan t-hitung $3.506 > 1.980$ t-tabel. Menandakan budaya organisasi memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (F-Test)**Tabel 11. Uji F Simultan (F-Test)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2272.689	2	1136.345	30.312	.000 ^b
	Residual	3636.351	97	37.488		
	Total	5909.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel 12 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $30,312 > 3.501$. Menandakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.385	.372	6.123

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

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Pada tabel 13 diatas menggambarkan bahwa nilai R Square sebesar $0,385$ atau sebesar $38,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar $38,5\%$. Selanjutnya, nilai sisa sebesar $61,5\%$ ($100\% - 38,5\%$) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Deskriptif**1. Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil penelitian Kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang dengan 5 dimensi dan 12 indikator secara keseluruhan total rata-rata skor sebesar

266,9 dan rata-rata kepemimpinan sebesar 2,67. Pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup baik.

2. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang dengan 6 dimensi dan 12 indikator secara keseluruhan total rata-rata skor sebesar 277,7 dan rata-rata Budaya Organisasi sebesar 2,78. Pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup baik.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang dengan 6 dimensi dan 13 indikator secara keseluruhan total rata-rata skor sebesar 297,2 dan rata-rata Kinerja Pegawai sebesar 2,97. Pada rentang skala 232-305 dengan kriteria cukup baik.

Pembahasan Verifikatif

Hubungan Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien korelasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi adalah 0,740. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat karena berada pada interval koefisien 0,70-0,899. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut ada, dan pengaruhnya kuat. Karena nilainya positif, hubungan ini bersifat searah, artinya jika salah satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung ikut meningkat. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan L. Ahmad (2022: 282), dengan hasil koefisien korelasi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0,734, dengan berpedoman pada tabel di atas korelasi yang dimiliki antara peran kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan kuat.

Pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Parsial (t hitung) untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di peroleh hasil signifikansi sebesar 0,040 yang menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,040 > 0,05$) dan nilai t-hitung $2,080 > t\text{-tabel } 1,987$. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah menerima H_a dan menolak H_o , dengan demikian, kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Kepemimpinan merupakan variabel utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Dery Wijaya et al., 2023) dengan hasil t-hitung $3,166 > t\text{-tabel } 1,685$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan menolak H_o dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah Pusat.

Pengaruh parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji parsial (t hitung) untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t-hitung $3,506 > 1,980$ t-tabel. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini, menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Peran et al., 2024) dengan hasil t-hitung 2,107, yang signifikan dengan statistik tingkat signifikasinya 0,043. Nilai t tabel uji dua sisinya pada taraf bersignifikansi 5% (0,05) dan nilai dari (df) 33 ($35 - 2$) adalah 2,035. Jika nilai t hitungnya dibandingkan dengan nilai t tabel, terlihat nilai t hitung (2,107) melebihi besar daripada dengan nilai t tabelnya (2,035). Oleh karena itu, bisa disimpulkan yakni kebudayaan organisasi berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan Uji simultan (Fhitung) kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar $30,312 > 3,501$ dan dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari probabilitas $0,05$ atau nilai $0,000 < 0,05$. dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Muhamad Akmal, 2024: 1626), dengan hasil nilai F hitung sebesar 12.805 dan mempunyai tingkat signifikansi kisaran $0,000$. Jika nilai estimasi F di dibandingkan dengan nilai alpha ($0,005$), terlihat bahwa nilai signifikansi F hitung melebihi kecil dari nilai alphanya ($0,000 < 0,05$). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan yakni kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai dampak simultan bagi kinerja karyawan.

5. Penutupan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: Terdapat korelasi antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi pada kantor kementerian agama kabupaten Karawang. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara Simultan, Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Implikasi

Pada variabel kepemimpinan, indikator yang paling menonjol merupakan pemimpin harus lebih peduli terhadap pegawai agar pegawai tidak kehilangan semangat dan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban. Dengan begitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang harus memiliki pemimpin yang bisa memberikan contoh yang baik dan mampu memotivasi timnya. Pada variabel budaya organisasi, indikator yang paling menonjol setiap organisasi punya budaya kerja masing-masing, baik itu yang mengutamakan kerja sama tim, inovasi, atau kedisiplinan tinggi. Dengan begitu, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang harus mendukung kerja sama dan saling menghargai, maka pegawai akan merasa nyaman dan produktif. Namun, jika budaya organisasi penuh tekanan dan kurang menghargai pegawai, maka kinerja bisa menurun karena pegawai merasa tidak dihargai. Pada variabel kinerja, indikator yang paling menonjol merupakan kerjasama tim yang baik, adalah salah satu cara menghargai rekan kerja. untuk itu pihak pimpinan kantor atau pimpinan setiap departemen harus mampu membangun solidaritas tim, menciptakan hubungan yang harmonis diantara anggota tim melalui kegiatan yang mempererat kebersamaan, seperti diskusi rutin atau sesi evaluasi bersama.

Daftar Pustaka

- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ktQHEQAAQBAJ>
- Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- Dr. H. Ading Rahman Sukmara, S. E. M. M. (n.d.). *BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=uTfLEAAAQBAJ>
- Dr. Jufrizen, S. E. M. S., & Dr. Maya Sari, S. E. A. M. S. C. A. (2022). *Komitmen Organisasi Dan*

- Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=R2RaEAAAQBAJ>
- Dr. Lelo Sintani, M. M., Dr. H. Fachrurazi, S. A. M. M., Mulyadi, S. E. M. M., Ita Nurcholifah, S. E. I. M. M., Dr. Fauziah, M. M., Sri Hartono, S. E. M. M., & Dr. Ikhsan Amar Jusman, S. E. M. S. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=V65cEAAAQBAJ>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 146–152. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7235>
- Hasan Basri, M. M. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=W15QEAAAQBAJ>
- I Ketut Swarjana, S. K. M. M. P. H. D. P. H. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=87J3EAAAQBAJ>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). *Journal on Education*, 5(3), 7020–7027. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1490>
- Pakpahan, B. A. S., & Legi, H. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama. <https://books.google.co.id/books?id=sDd9EAAAQBAJ>
- Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (2019). Sinar Grafika. https://books.google.co.id/books?id=Sq_xDwAAQBAJ
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(April), 792–805.
- Peran, P., Dan, K., Organisasi, B., Kinerja, T., Pt, K., Nbp, B. P. R., Akmal, M., Faiz, R., Hidayaty, D. E., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ROLES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BPR NBP 32 KARAWANG Lembaga Hasil Capaian NPL tahun berdampak pada kinerja karyawan*. 7, 1617–1628.
- Priyasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151–175. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11223>
- Prof. Dr. Ir. Sugiarto, M. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=qTpcEAAAQBAJ>
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03), 2829–6591. <https://jisma.org>
- Renaldi, R., & Nur Ainun. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Manajemen Dan*

- Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 26–42. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.377>
- Roni Angger Aditama, S. S. M. M. (2020). *Pengantar Manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Simanjuntak, E. R., Utami, R. N., Daniela, C., Kusumastuti, Y., Sepriano, S., Agusdi, Y., & Sari, I. K. (2024). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian : Panduan Komprehensif dalam Instrumen Penelitian Ilmiah*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=TUAgEQAAQBAJ>
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pundi Mas Berjaya Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(1), 53–68. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- Sukmawati, A., Rusmayadi, G., Amalia, M. M., Hikmah, H., Rumata, N. A., P, M. A. C., Abdullah, A., Sari, A., Hulu, D., & Wikaningtyas, R. (2023).