

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok

Fadli Fadhillah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Musthafa Kamil

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: fadli.fadhillah2001@gmail.com

Abstract. *Fadli Fadhillah (64201182). The Effect of Work Culture and Leadership on the Performance of Government Employees, Depok City Manpower Office. The research was conducted at the Depok City Manpower Office Government by distributing questionnaires directly to obtain primary data. The effect of work culture and work leadership on employee performance at the Depok City Manpower Office Government. This study aims to see how the impact of work culture and work leadership together on employee performance at the Depok City Manpower Office. The sample in this study was all the population of 38 respondents. This research is quantitative by testing the hypothesis using SPSS 27. The t test results show that the work culture variable has a significant positive effect on employee performance. The t test results show that the work leadership variable has a significant positive effect on employee performance. The results of the f test show that work culture and work leadership have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.*

Keywords: *Work Culture, Work Leadership, Employee Performance*

Abstrak. Fadli Fadhillah (64201182). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan, Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Penelitian dilakukan pada Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung untuk memperoleh data primer. Pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dampak budaya kerja dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kota Depok. Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi sebanyak 38 responden. Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan menguji hipotesis menggunakan SPSS 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Kerja, Kepemimpinan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Perusahaan di era globalisasi saat ini harus senantiasa menghadapi perubahan dan siap beradaptasi. Selain itu, perusahaan harus semakin tangguh dan mengembangkan strategi baru yang dapat meningkatkan perkembangan dan kinerja karyawannya serta memaksimalkan seluruh aspek yang terkait dengan aktivitas perusahaan.

Budaya kerja merupakan sejumlah kebiasaan yang secara konsisten dilakukan oleh pegawai dalam sebuah organisasi saat mereka berperan sebagai anggota perusahaan. Perusahaan harus selalu mempertimbangkan lingkungan dimana karyawan bekerja. Seperti suasana kerja, rekan kerja, pimpinan, dan faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang baik berasal dari budaya kerja yang baik (Moron, 2023).

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara seseorang mengatur, mendorong, dan mengarahkan seluruh komponen kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kinerja. Kepemimpinan dalam organisasi harus dilakukan dengan baik serta penuh tanggung jawab, tetapi jika tidak, masalah akan muncul yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja mereka. Karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai, karena itu disiplin merupakan fungsi operatif yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan (Sutanjar, 2019).

Definisi Mangkunegara kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Jufrizen mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan sesuai dengan peran dalam perusahaan (Jufrizen & Puspita Hadi, 2021)

Melihat permasalahan yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Depok pada budaya kerja yang kurang produktif karena Kurang teliti dalam mengerjakan tugas dan karyawan tidak mementingkan pelayanan yang diberikan pada masyarakat dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan, dalam arti lain karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugas.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok dalam hal kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan kurang konsisten dalam mengambil keputusan yang berdampak terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Dalam setiap perusahaan memiliki permasalahan pekerjaan, perusahaan wajib membuat analisis dan membuat penyelesaian masalah yang baik. Atas dasar tersebut, peneliti mengangkat judul yaitu “**Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok**” dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi budaya kerja dan kepemimpinan di Pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Kerja

Budaya kerja terdiri dari prinsip-prinsip dan kebiasaan yang mendorong perilaku karyawan di dalam dan di luar organisasi. Budaya organisasi yaitu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal. Pola ini telah terbukti efektif dan dibentuk pada anggota baru sebagai cara untuk melihat, merasakan, serta berpikir. Jika budaya perusahaan menyenangkan karyawan, kepuasan kerja akan mendorong mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang (Samsuddin Harun, 2018).

Hipotesis 1 : Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

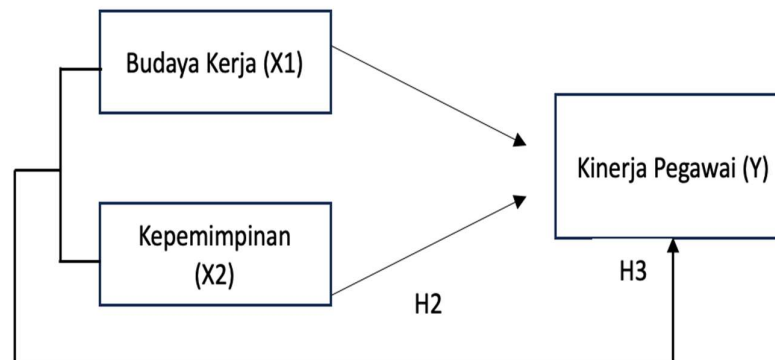
Kepemimpinan Kerja

Menurut Dubrin Mendefinisikan Kepemimpinan memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk menggapai tujuan, memberi perintah dan perilaku yang mendorong seseorang untuk berbuat atau merespons, serta menciptakan kekuatan dan menumbuhkan rasa percaya diri dan mendukung bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Griffin dan Ebert kepemimpinan merupakan suatu proses memotivasi para karyawan agar mau bekerjasama dalam rangka menggapai tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan (Maria Elvie, 2018).

Hipotesis 2 : Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 : Budaya Kerja dan Kepemimpinan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada 38 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok untuk mengevaluasi budaya kerja, kepemimpinan kerja dan kinerja pegawai selama satu bulan. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, , serta uji hipotesis termasuk uji t, uji f dan koefisien determinasi baik parsial maupun simultan, dengan menggunakan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X1)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	R Hitung	R Tabel 0,05	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	<0,001	0,803	0,3202	Valid
	X1.2	<0,001	0,781	0,3202	Valid
	X1.3	<0,001	0,581	0,3202	Valid
	X1.4	<0,001	0,646	0,3202	Valid
	X1.5	<0,001	0,800	0,3202	Valid

Dalam tabel 1 yang tertera diatas menunjukkan bahwa uji validitas data tentang variable budaya kerja (X1) diperoleh dari semua hasil signifikansi $< 0,05$ serta nilai r hitung $> r$ tabel. Nilai r hitung tertinggi adalah 0,803 pada item pernyataan butir ke- 1 dan nilai r hitung terendah ialah 0,581 pada item pernyataan butir ke- 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel budaya kerja (X1) terkait dengan 5 pernyataan teratas dari tabel dikatakan valid dan layak untuk diolah.

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kerja (X2)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	R Hitung	R Tabel 0,05	Keterangan
Kepemimpinan Kerja (X2)	X2.1	<0,001	0,609	0,3202	Valid
	X2.2	<0,001	0,749	0,3202	Valid
	X2.3	<0,001	0,574	0,3202	Valid
	X2.4	<0,001	0,603	0,3202	Valid
	X2.5	<0,001	0,774	0,3202	Valid

Dalam tabel 2 yang tertera diatas menunjukkan bahwa uji validitas data tentang variable kepemimpinan kerja (X2) diperoleh dari semua nilai signifikansi lebih kecil 0,05 dan nilai r

hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung tertinggi adalah 0,774 pada item pernyataan butir ke- 5 dan nilai r hitung terendah adalah 0,574 pada item pernyataan butir ke- 3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel kepemimpinan kerja (X2) terkait dengan 5 pernyataan teratas dari tabel dikatakan valid dan layak untuk diolah.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	R Hitung	R Tabel 0,005	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	<0,001	0,828	0,3202	Valid
	Y.2	<0,001	0,753	0,3202	Valid
	Y.3	<0,001	0,776	0,3202	Valid

Dalam tabel 3 yang tertera diatas menunjukkan bahwa uji validitas data tentang variable kinerja pegawai (Y) diperoleh dari semua hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r hitung tertinggi adalah 0,828 pada item pernyataan butir ke- 1 dan nilai r hitung terendah adalah 0,753 pada item pernyataan butir ke- 2. Dengan demikian dapat dipahami jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai (Y) terkait dengan 3 pernyataan teratas dari tabel dikatakan valid dan layak untuk diolah.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Kerja (X1)	0,765	Reliabel
2	Kepemimpinan Kerja (X2)	0,666	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,691	Reliabel

Semua variabel budaya kerja (X1),kepemimpinan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) semuanya memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, sehingga variabel budaya kerja, kepemimpinan kerja dan kinerja pegawai dianggap reliabel,seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4 diatas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolinearitas data ditunjukkan pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Pengujian Multikolinearitas

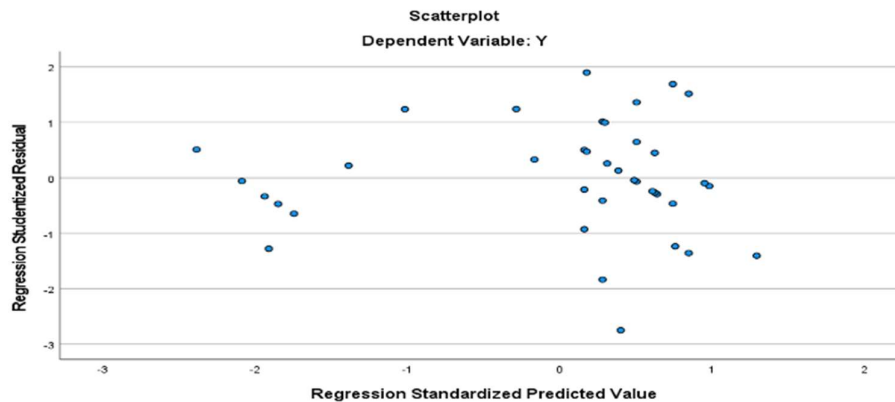
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.139	2.044		-2.514	.017		
	x1	.519	.058	.777	8.905	<.001	.983	1.018
	x2	.277	.087	.278	3.183	.003	.983	1.018

a. Dependent Variable: y

Tabel 5 Hasil Pengujian Multikolinearitas Berdasarkan pada hasil pengujian multikolinearitas nilai tolerance untuk variabel budaya kerja (X1) dan kepemimpinan kerja (X2) adalah 0,983 ($> 0,10$), dan nilai VIF-nya adalah 1,018 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, tidak ada multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil di atas, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data ditunjukkan pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38453301
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.069
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data didistribusikan secara normal.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil pengujian T (Parsial) data ditentukan pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.139	2.044		-2.514	.017
	X1	.519	.058	.777	8.905	<.001
	X2	.277	.087	.278	3.183	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 7 menunjukkan hasil dari uji t penelitian ini yang dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel tersebut:

1. Pengujian parsial variabel budaya kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,905 >$ nilai t tabel $2,030$.

2. Pengujian parsial variabel kepemimpinan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,183 >$ nilai t tabel $2,030$.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F (Simultan) data ditunjukkan pada tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.837	2	99.918	49.307	<.001 ^b
	Residual	70.926	35	2.026		
	Total	270.763	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 49.307 . Nilai F tabel dihitung dengan cara sebagai berikut: dengan df pembilang (jumlah variabel - 1) adalah 2, dan df penyebut $(n-k-1)$ adalah 35, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai F tabel adalah $3,27$.

Sebab F hitung $49,307 >$ F tabel $3,27$ serta Tingkat sig sebesar $0,001 < 0,005$ lalu diambil Keputusan ditolak H_0 serta diterima H_a . Dapat disimpulkan "Budaya kerja dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok."

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 27, uji parsial (uji T) untuk variabel budaya kerja sebagai variabel independent terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar $8,905$, sedangkan ttabel untuk $n = 35$ adalah $2,03011$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratna, 2022.) hasil menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS versi 27, hasil uji parsial (uji t) pada variabel kepemimpinan kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan pelanggan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,183, sementara nilai ttabel untuk $n = 35$ adalah 2,03011. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. (Ratna et al., 2022) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 27, uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 49,307 yang lebih besar dari 3,27. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Tirtayasa Satria, 2019.) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai budaya kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dinyatakan, budaya kerja dan kepemimpinan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan. Dinas Tenaga Kerja Kota Depok . Sarannya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, Instansi Dinas Tenaga Kerja Kota Depok perlu memperkuat budaya kerja yang positif. Budaya kerja yang baik dan kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan penggunaan variabel bebas tambahan seperti Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan pengaruh yang lebih efektif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Harun, S. (2018). *Kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi* (Pertama). Indomedi Pustaka.
- Jufrizen, & Puspita Hadi, F. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7.
- Maria Elvie. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Pertama). deepublish.
- Moron, L. M., Herdi, H., Darius, Y., Rangga, P., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Ratna, K., Andewi, S., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di kantor camat Busungbiu.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Judul Jurnal*, 3, 321. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Tirtayasa Satria, A. I. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>