

PAPER NAME

JURNAL KURNIAWAN KARIM.docx

AUTHOR

Kurniawan Karim

WORD COUNT

3869 Words

CHARACTER COUNT

26463 Characters

PAGE COUNT

14 Pages

FILE SIZE

419.8KB

SUBMISSION DATE

Aug 31, 2024 5:28 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 31, 2024 5:29 PM GMT+7

● 24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 24% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 12 words)

**PERAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPENDA KABUPATEN
SITUBONDO DAN BONDOWOSO DENGAN
LOYALITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENNING**

Kurniawan Karim
kurniawankarim@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

4 ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of variables Educational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance in the Situbondo and Bondowoso Regency Bapenda with Work Loyalty as an Intervening Variable. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.

Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application Leadership has a significant positive effect on Employee work loyalty, Education has a significant positive effect on Employee work Loyalty, Organizational culture has a significant positive effect on Employee work Loyalty, Leadership has a positive but not significant effect on Employee performance, Education has a significant positive effect on Employee Performance, Organizational culture has a significant positive effect on Employee Performance, Employee work loyalty has a significant positive effect on Employee Performance, Leadership has a positive but not significant effect on Employee Performance through Employee work Loyalty, Education has a positive but not significant effect on Employee Performance through Employee work Loyalty, and Organizational culture has a positive but not significant effect on Employee Performance through Employee work Loyalty.

Keywords: Leadership, Education, Organizational culture, Work loyalty and Employee performance

I. PENDAHULUAN

SDM merupakan terjemahan dari "human resources", namun ada pula ahli yang menyatakan sumber daya manusia dengan tenaga kerja bahkan sebagian orang menyatakan pengertian

sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Robbins (2013:44) menyatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan”.
21 Kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain” (Thoha, 2014:49).

25 Notoadmodjo (2009:16), Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Arifin (2017:174) berpendapat bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil interaksi dan hasil suatu dialog dari berbagai komponen organisasi yang saling terkait satu sama lain, yang akhirnya memunculkan suatu nilai-nilai yang menjadi makna bersama antar elemen-elemen organisasi”.

Menurut Hasibuan (2020:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Fenomena yang terdapat dalam penelitian ini ialah dilihat dari segi budaya organisasi yang mana penerapannya di kantor UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo dan Bondowoso, akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang diterapkan di kantor yang sangat cenderung cenderung melakukan peneguran

secara langsung dihadapan bawahan jika bawahanya tersebut melakukan kesalahan atau menunjukkan kinerja kurang baik didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Peneguran bawahan secara langsung ini disatu sisi dapat membuat bawahan agar dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di bidang kerjanya masing-masing, namun di sisi lain dapat pula membuat bawahan merasa tertekan dengan kondisi kepemimpinan yang ada disebabkan karena bawahan merasa pimpinan cenderung otoriter menunjukkan sikap dalam memimpin dan pegawai merasa kepemimpinan yang ini terlalu menitikberatkan kepada pelaksanaan tugas terlihat pada kebijakan-kebijakan pimpinan yang menekankan pegawai untuk lebih professional dalam bekerja, serta harus memiliki komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan.

Pendidikan pegawai yang ada di Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo dan Bondowoso masih sangat rendah, rendah dalam hal ini ialah pengetahuan yang seharusnya diterapkan bahkan harus dimiliki oleh pegawai yang ada masih kurang sebagai anggota organisasi yang mana lingkungannya ialah pemerintahan, pendidikan yang terdapat perlu adanya peningkatan dari SDM itu sendiri dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas agar mampu bersaing dengan antar pegawai yang ada di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo dan Bondowoso bahkan dengan pegawai yang ada di instansi lain tentunya dibawah

pemerintahan daerah yaitu Situbondo dan Bondowoso.

11 II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2014:3), “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)”.²⁰ Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.³² Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kartono (2013:170)¹⁹ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Robbins (2013:140) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Robert (2014:30) terdapat empat indikator kepemimpinan diantaranya:

- 1) Direktif
- 2) Supportive
- 3) Partisipatif
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Pendidikan

“Pendidikan²⁷ sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan

intelektual dan kepribadian manusia” (Notoadmodjo,2009:16). Menurut Rivai (2011: 40) “ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pendidikan dan pelatihan yang dapat dijadikan sebuah indikator” antara lain:

- 1) Kemampuan instruktur
- 2) Sarana atau prinsip - prinsip pembelajaran
- 3) Peserta
- 4) Evaluasi

2 Budaya Organisasi

Luthans (2012:137) mengartikan bahwa “Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari”. Robbins (2013:10) berpendapat bahwa terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- 1) Inisiatif individu
- 2) Pengarahan
- 3) Integrasi
- 4) Kontrol
- 5) Sistem
- 6) Pola komunikasi

Loyalitas Kerja

Menurut Tommy (2010:56)¹⁷ Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan nonfisik seperti pikiran dan perhatian”. Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- 2) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- 3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten.

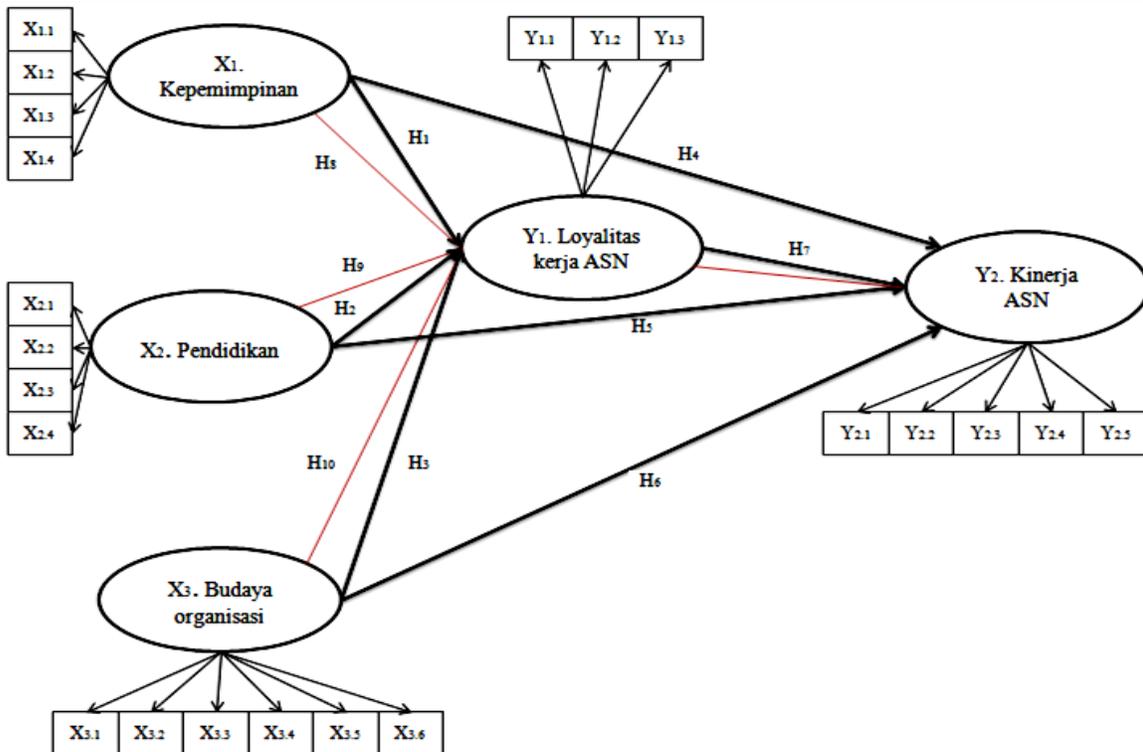
Kinerja

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- H₂ :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- H₃ :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja.
- H₄ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₅ :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₆ :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₇ :Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H₈ :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja.
- H₉ :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyailtas kerja.
- H₁₀ :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

Arikanto (2013:106) mengemukakan bahwa “perencanaan keseluruhan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan, menjadi pedoman utama dalam menjalankan penelitian tersebut”. Rancangan penelitian ini mengkaji empatvariabel, variabel

bebas yaitu, Kepemimpinan, Pendidikan, Budaya organisasi dan variabel intervering Loyalitas kerja, kemudian variabel terikat Kinerja Pegawai.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo yang beralamat di Jl. Semeru, No.2 Mimbaan Tengah, Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, 68312 serta Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bondowoso yang beralamat di Jl. Khairil Anwar, No.279 Kabupaten Bondowoso.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo dan Bondowoso yang berjumlah 48 selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah 48 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling

dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 44 orang atau 91,7% serta responden perempuan sejumlah 4 orang atau 8,3%.

Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $X_{3.5}$, $X_{3.6}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada "*Inner VIF VALUES*". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

"Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

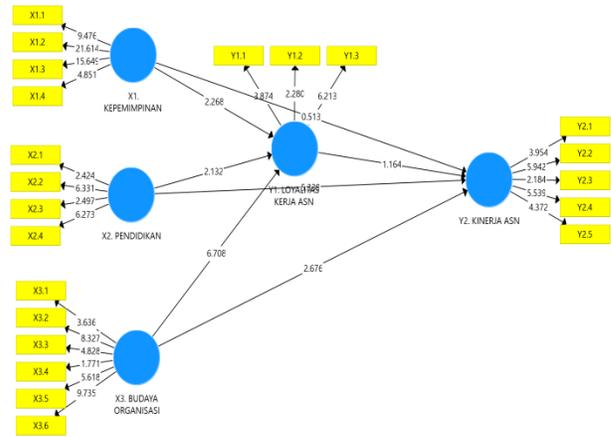
Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R -Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai R -Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) mempengaruhi Loyalitas kerja (Y_1) sebesar 0.924 (92,4%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Kepemimpinan (X_1), Pendidikan (X_2), dan Budaya organisasi (X_3) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 0.444 (44,4%) dengan pengaruh cukup berarti sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,34) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,02** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima**. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala UPT sangat memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan loyalitas pegawai, seorang kepala sering memberikan arahan yang baik, secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai yang berada dibawahnya merasa nyaman dalam bekerja dalam organisasi, serta kelayalitan dari seorang pagawai kepada organsasi sangat tinggi dan baik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kusumah, *et al.* (2022).

Pengaruh Pendidikan terhadap Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,31) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,03** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Pendidikan dalam hal ini memiliki pengaruh terhadap loyalitas dari seorang pegawai, pendidikan ini merupakan latar belakang yang dimiliki oleh semua pegawai secara pribadi, pendidikan yang ada di dalam organisasi atau yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sangat berguna sehingga mereka bisa menambah pengetahuan yang lebih banyak sesuai dengan posisi yang mereka miliki sehingga pegawai memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hasil ini mendukung dan memperkuat temua penelitian terdahulu oleh Pratama, *et al* (2021).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,77) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Budaya organisasi di UPT pengelolaan pendapatan daerah sangat baik seperti halnya perlakuan dari teman sejawat dalam satu organisasi yang sangat erat dalam kekompakan, serta merangkul sesamanya untuk saling membantu pekerjaan karna organisasi selalu

menerapkan rasa memiliki terhadap semua tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kusumah, *et al.* (2022).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,06) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,60** ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak**. Kepemimpinan yang ada di UPT pengelolaan pendapatan daerah Situbondo dan Bondowoso disini tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini bisa terjadi dikarenakan pimpinan belum tepat dalam memberikan arahan kepada semua pegawai yang ada serta juga bisa dengan aturan atau keputusan yang sering dibuat oleh pimpinan tidak sesuai dengan kondisi di lapangan atau kondisi bawahan, dan juga pimpinan tidak bisa memperhatikan semua kebutuhan yang menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Wibowo, *et al* (2022).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,61) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,00** ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Pendidikan dalam hal ini ialah latar belakang

pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai atau setiap personal (pribadi) dimana pendidikan mereka sangat sesuai dengan posisi atau tempat di dalam organisasi dengan beban dan tanggungjawab yang sangat sesuai, sehingga pegawai dengan mudah melakukan dan menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik dan benar serta hal tersebut bisa meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Wiryawan & Rahmawati (2020).

1 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,61) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Budaya organisasi memiliki dampak kemudahan dan efektivitas maupun pemberdayaan tenaga kerja di organisasi khususnya di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Situbondo Dan Bondowoso. Budaya organisasi bisa memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja sebab dengan begitu bisa memunculkan tingkat motivasi yang tinggi untuk semua, sehingga kuatnya budaya organisasi sebagai kunci keberhasilan sebuah organisasi, salah satunya dampak krusial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indrawati (2019).

Pengaruh Loyalitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,24 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Loyalitas kerja dalam melaksanakan kegiatan kerja pegawai biasanya tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian Karyawan akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun hal ini tidak berlaku di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Situbondo dan Bondowoso hal ini terjadi masih adanya pegawai yang tidak merasa kesenangan atau nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya sehingga loyalitas yang diberikan kepada organisasi masih rendah. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Wibowo, *et al* (2022).

1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,08) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,22 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₈ Ditolak**. Peran kepemimpinan organisasi sangat penting untuk bisa mencapai tujuan

organisasi dengan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang baik. Hasil temuan ini sama dengan hasil pengaruh secara langsung dimana kepemimpinan tidak memiliki signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja, artinya dalam meningkatkan kinerja harus dibentuk dengan berbagai cara lainnya sehingga kinerja pegawai akan terjamin kedepannya. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Situbondo dan Bondowoso. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Wibowo, *et al* (2022).

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,07) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,27** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₉ Ditolak**. Pendidikan menjadi salah satu faktor utama oleh organisasi dalam menentukan pegawai yang akan diberikan tanggungjawab serta posisi yang akan diberikan kepada pegawai hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berbeda dengan hasil temuan secara langsung dimana pendidikan memiliki signifikansi terhadap kinerja. artinya untuk meningkatkan kinerja tidak harus

dengan loyalitas kerja yang diciptakan. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Pratama, *et al* (2021).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,18) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,27** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁₀ Ditolak**. Budaya organisasi sangat penting didalam sebuah organisasi hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan siklus atau pengelolaan didalam organisasi yang mana melibatkan semua pegawai yang ada didalamnya dengan berbagai tanggungjawab yang diberikannya. Hasil temuan ini berbeda dengan hasil temua secara langsung dimana terdapat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja dengan begitu dalam membangun kinerja tidak harus dengan terbentuknya loyalitas kerja terlebih dahulu. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menolak temuan

penelitian terdahulu oleh Kusumah, *et al.* (2022).

12 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja (H₁ diterima).
2. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja (H₂ diterima).
3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja (H₃ diterima).
4. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H₄ ditolak).
5. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H₅ diterima).
6. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H₆ diterima).
7. Loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (H₇ diterima).
8. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja (H₈ ditolak).
9. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja (H₉ ditolak).
10. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas kerja (H₁₀ ditolak).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Kepemimpinan, Pendidikan, Budaya organisasi, Loyalitas kerja dan Kinerja Pegawai.

Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja Pegawai.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai itu sendiri.

Bagi UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo dan Bondowoso

Dari segi Kepemimpinan perlu adanya evaluasi terhadap Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dalam organisasi, mengingat dalam hasil penelitian menunjukkan masih memperoleh hasil terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya sebagai pengukuran dalam kepemimpinan.

Dari segi Pendidikan perlu peningkatan terhadap evaluasi secara keseluruhan terhadap pegawai dalam hal pendidikan, pendidikan sangat penting bagi organisasi tentunya dalam pemilihan posisi agar organisasi tidak salah dalam memberikan tempat atau jabatan yang harus sesuai dengan pendidikan terakhir dari pegawai, di lain hal hasil penelitian evaluasi masih memiliki hasilyang rendah dibandingkan dengan hasil indikator lainnya.

Dari segi Budaya organisasi perlu adanya peningkatan dalam sistem imbalan yang berlaku dalam organisasi, sistem imbalan ini merupakan konpensas, uang lembur atau imbalan lainnya yang diberikan kepada pegawai yang berhak menerimanya. Dari hasil masih menunjukkan nilai kecil dari sistem imbalan dari pada hasil indikator lainnya yang menjadi nilai pengukurnya.

Dari segi Loyalitas kerja perlu adanya perubahan atau peningkatan dalam konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggungjawab yang diberikannya. Hal tersebut perlu adanya pengawasan agar semua pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.

Dari segi Kinerja, perlu adanya peningkatan terhadap kualitas pekerjaan, organisasi perlu mengkaji ulang tentang kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, mengingat kualitas pekerjaan sangat penting bagi organisasi karna hal tersebut menjadi penentu keberhasilan semua pekerjaan yang

ada dan tentu dampak terhadap diluar lingkup organisasi tentunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. 2017. *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang. Empat Dua.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Fandiyanto. R, Arief, Y. M & Andriyana, D. 2023. Dampak Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Polres Situbondo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenning. *Prosiding Seminar Nasional SIFEBRI'S*. Vol.1 No.1 209-224.
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/sufebri/article/view/3334/2519>
- Gozaly, J. & Wibawa, F.W. 2018. *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Integra*. 31.
- Hasibuan, M.S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indrawati, L. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah". *Jurnal Simplex*. Vol. 2. No.2. Mahasiswa Program

- Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
<http://fe.ummetro.ac.id>
- Karnadi, *et al.* 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo”. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Vol.2 No.1
<http://doi.org/10.36841/jme.v2i1.0.3658>.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratama, F. H. *et al.* 2021. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru”. Jurnal EMAS : Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan.
<http://journal.lppmpelitabangsa.id/>
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Pabrik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, A. 2014. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana prenada Media Grup.
- Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Tomy, 2010. *Perilaku Organisasi Perusahaan*, Surabaya. Cetak Ke1, Gramedia
- Wibowo, F. *et al.* 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal of Management and Digital Business*. Vol.2 No.3. 128-138. ISSN:2797-9555.
<https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb>
- Wiryan, K.A, & Rahmawati. P.I. 2020. “Pengaruh Tingkat

Pendidikan Dan Pengembangan
Karir Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Pt. Bank Pembangunan
Daerah Bali Cabang Seririt”.

Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2.

ISSN: 2476-8782.

[http://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.](http://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26873)

[26873.](http://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26873)

Kusumah. Y. D *et al.* 2022. “Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Terhadap
Loyalitas Karyawan Dengan
Budaya Organisasi Sebagai
Variabel Intervening Pada
Pt.Cicil Solusi Mitra Teknologi
Jakarta”. *Study Of Scientific And
Behavioral Management*
(SSBM). Vol.3 No.3. 26-37.

<http://journal.uin->

[alauding.ac.id/index.php/ssbm.](http://journal.uin-alauding.ac.id/index.php/ssbm)

● **24% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 24% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Syamsuri Syamsuri, Marina Gati Endah Mumpuni, Indah Nur Oktavia. "... | 2% |
| | Crossref | |
| 2 | Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA..." | 2% |
| | Publication | |
| 3 | Andreas Aryminanto, Kosasih Kosasih, Ety Sofia. "Menilai Dampak Be..." | 2% |
| | Crossref | |
| 4 | Erna Setio Rini, Nova Retnowati, Siti Rosyafah. "Pengaruh Motivasi, Lin..." | 1% |
| | Crossref | |
| 5 | Muhammad Akmal Farhani Lantif, Nabeta De Nastiti, Nur Mahasih Hap... | <1% |
| | Crossref | |
| 6 | Denada Anggela, M. Afuan, Riri Putri Dika. "PENGARUH PELATIHAN D..." | <1% |
| | Crossref | |
| 7 | Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres K..." | <1% |
| | Crossref | |
| 8 | Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi K..." | <1% |
| | Crossref | |
| 9 | Agusthina Risambessy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN ... | <1% |
| | Crossref | |

- 10

Fitriani Fitriani, Mansyur Ramly, Muhsin Wahid. "Pengaruh Kemampua...

Crossref

<1%
- 11

. DAHMIRI. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KER...

Crossref

<1%
- 12

B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D...

Publication

<1%
- 13

Jose M. Garrido. "Introduction to Computational Models with Python", ...

Publication

<1%
- 14

Marismiati, Hendra Hadiwijaya. "Pengaruh kualitas pelayanan terhadap...

Publication

<1%
- 15

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi...

Crossref

<1%
- 16

Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaa...

Crossref

<1%
- 17

Zunaidi Zunaidi, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "PENGARUH L...

Crossref

<1%
- 18

Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terh...

Crossref

<1%
- 19

permen kopiko. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINE...

Publication

<1%
- 20

Wardha Firdailla, Enny Widyaningrum, Anggraeni Rahmasari. "Pengar...

Crossref

<1%
- 21

Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pen...

Crossref

<1%

- 22

Altofu Rohman, Aglis Andhita Hatmawan. "ANALISIS PENGARUH CITR...

Crossref

<1%
- 23

Berlian Ritha Belo, Meinarni Asnawi, Anthonius H.C. Wijaya. "ANALISIS...

Crossref

<1%
- 24

Grand Komaling, Lucky Dotulong, Sjendry Loindong. "PENGARUH KECE...

Crossref

<1%
- 25

Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpina...

Crossref

<1%
- 26

Muhammad Rais Rahmat Razak. "Partisipasi Masyarakat di Daerah Pe...

Publication

<1%
- 27

Edward James Sinaga. "Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Kepemi...

Crossref

<1%
- 28

Norma Nitha, Sapar Sapar. "PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOT...

Crossref

<1%
- 29

Sutiyati Sutiyati, Henny Welsa, Ambar Lukitaningsih. "Pengaruh Social ...

Crossref

<1%
- 30

David J. J. D. Sabarofek, Lyndon R. J. Pangemanan, Mex L. Sondakh. "...

Crossref

<1%
- 31

Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KE...

Publication

<1%
- 32

Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANI...

Crossref

<1%
- 33

Agustina M., Ike Kusdyah Rachmawati, Agus Rahman Alamsyah. "PEN...

Crossref

<1%

-
- 34 **Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga...** <1%
Crossref
-
- 35 **Ummal Khoiriyah. "Strategi Toko Tradisional Kawan Kita dalam Mening...** <1%
Crossref
-
- 36 **Yuni Indrayati . "PENERAPAN METODE INKUIRI DALAM PEMBELAJAR...** <1%
Publication
-
- 37 **Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...** <1%
Crossref
-
- 38 **Gazali Gazali, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari. "Peran Readiness f...** <1%
Crossref