

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA SERANG KELAS 1B PROVINSI BANTEN

Lia Marthalia¹, Dede Sophiandi², Amirudin Kurdi³

Universitas Jayabaya

lia.marthalia20@gmail.com¹, sphiandigo@gmail.com², amirudin.kurdi@gmail.com³

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode survey, untuk mendiskripsikan distribusi sampel berdasarkan variabel tunggal dan untuk menjajaki adanya pengaruh antar variabel. Populasi penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten berjumlah 50 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 24 pegawai diambil dengan metode total sampling. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dalam bentuk kuesioner yang dituangkan dalam pertanyaan-pertanyaan, masing-masing diberikan alternative jawaban berdasarkan metode likert. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisa statistik deskriptif dan analisis statistik korelasi dan regrersi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi; kepemimpinan; kinerja pegawai.

Abstract

The problem in this research is the lack of employee understanding of organizational culture that affect employee performance. This study aimed to determine the effect of organizational culture and leadership to employee performance Serang Banten Islamic Court. This study used survey method, to describe the distribution of the sample based on a single variable, and to explore the influence between variables. The population of this study were employees of Religious Court Serang Banten Province amounted to 50 employees. Samples are taken as many as 24 employees were taken with total sampling method. Collecting data using the research instrument in the form of a questionnaire as outlined in the questions, each given alternative answers based on the Likert method. To test the hypothesis of the research used descriptive statistical analysis and statistical analysis of the correlation and regrersi. The results showed that (1) Cultural

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

organizations have influence significantly to the performance of employees (2) leadership have influence significantly to the performance of employees (3) Organizational culture and leadership together with significant influence on employee performance.

Keywords: *organizational culture; leadership; employee performance.*

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan zaman serta semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, yang terintegrasi dengan beberapa persoalan masyarakat, telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan upaya-upaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara, karena itu pengawasan di dalam instansi pemerintah sangatlah diperlukan (Fonna, 2019). Hal tersebut dikarenakan dengan mekanisme pengawasan yang merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam organisasi (Sutrisno, Suaib, & Ichwan, 2017). Selain itu, adanya sebuah mekanisme pengawasan akan menciptakan sebuah pelaksanaan suatu rencana atau program yang baik dan berkesinambungan, dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Maulana, 2021).

Adanya peradilan merupakan salah satu syarat sebuah negara untuk menjadi negara hukum dan Indonesia yang konstitusinya menamakan dirinya sebagai negara hukum wajib memiliki hal ini, oleh sebab itu peran lembaga peradilan yang diperlakukan di Indonesia sangatlah penting, apakah lembaga tersebut menjalankan sistem peradilan dengan baik dan tidak memihak serta bagaimana bentuk-bentuk pengadilannya dalam menjalankan fungsi peradilan (Simbolon, 2019). Perkembangan lembaga peradilan di Indonesia sebenarnya sudah ada sebelum Bangsa Belanda datang ke Indonesia, kita telah memiliki berbagai macam lembaga peradilan yang dipimpin oleh raja sekalipun susunan dan jumlahnya masih terbatas bila dibandingkan dengan yang ada sekarang ini (Fawaid & Rahman, 2022). Lembaga peradilan dari zaman ke zaman akan mengalami perubahan dan perkembangan sejalan dengan perkembangan dan perubahan masyarakat itu sendiri (Saiful-Aziz, 2017).

Selain itu, adanya tuntutan masyarakat atas terwujudnya *good governance* menjadi sebuah dorongan konsekuensi logis perlunya berbagai upaya dan kerja keras dari Mahkamah Agung Republik Indonesia dan semua jajaran penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja secara profesional Guna mengatasi kendala tersebut, Mahkamah Agung mengajukan konsep pembentukan unit Pengawasan dan Pembinaan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, atas mana Menteri memberikan persetujuannya dengan Surat Nomor 156 / M.PAN / VI / 2002 tanggal 10 Juni 2002. Persetujuan tersebut oleh Panitera / Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI ditindaklanjuti dengan pembentukan Unit Asisten Bidang Pengawasan dan Pembinaan Mahkamah Agung RI berdasarkan Surat Keputusan Panitera / Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung RI Nomor : MA / PANSEK / 013 / SK

. VI / Tahun 2002 tanggal 12 Juni 2002 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Panitera / Sekretaris Jenderal Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : MA / PANSEK / 02 / SK / Tahun 1986 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan / Sekretariat Jenderal Mahkamah Agung Republik Indonesia. Berdasarkan Surat Keputusan tersebut, dibentuklah struktur organisasi Asisten Bidang Pengawasan dan Pembinaan Mahkamah Agung RI yang memiliki visi “Terwujudnya aparatur peradilan yang bersih dan berwibawa” dan misi (1) Mengoptimalkan pengawasan melekat dan mengintensifkan pengawasan fungsional; (2) Meningkatkan profesionalisme aparat Badan Pengawasan dan peradilan Tingkat Banding di bidang pengawasan; (3) Terwujudnya fungsi Pengawasan yang efektif dan efisien dilingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan di bawahnya; (4) Terwujudnya aparatur yang profesional, bersih, netral, bertanggung jawab dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Namun untuk mencapai visi dari Badan Pengawasan Mahkamah Agung Republik Indonesia harus didukung dengan Kinerja yang optimal serta didukung oleh seluruh sumber daya manusia atau seluruh pegawai pada Mahkamah Agung dengan menciptakan budaya organisasi yang baik dan didukung dengan kepemimpinan di organisasi (Apriliana, Hikmah, & Mashuri, n.d.).

Perkembangan peradilan agama di Indonesia yaitu dimulai dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama disahkan dan diundangkan tanggal 29 Desember Tahun 1989 oleh Presiden Republik Indonesia Soeharto yang ditempatkan dalam lembaran Negara RI nomor 49 tahun 1989 dan tambahan dalam lembaran negara nomor 3400 sehingga memberikan landasan untuk mewujudkan peradilan agama yang mandiri, sederajat dan memantapkan serta mensejajarkan kedudukan peradilan agama dengan lingkungan peradilan lainnya.

Berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 039/SEK/SK/IX/2008, Pengadilan Agama Serang yang berada di wilayah Ibukota Provinsi Banten, mendapatkan kenaikan status kelas yang tadinya masih berstatus kelas II (dua) sekarang berstatus kelas I B. Kenaikan kelas ini merupakan hasil dari upaya peningkatan/kenaikan kelas yang sudah dilakukan sejak beberapa tahun yang lalu.

Setiap unit organisasi umumnya memiliki suatu budaya tersendiri, dimana budaya tersebut akan terbagi lagi menjadi budaya departemen dari suatu unit usaha (Sagala & Sos, 2016). Budaya tersebut dipengaruhi oleh masing – masing individu didalamnya. Apabila orang- orang yang sangat disiplin dalam bekerja, maka budaya-budaya yang terbentuk akan menjadi budaya kerja yang disiplin (Edowai, Abubakar, & Mane, 2020). Begitu juga yang terjadi pada bagian kerja lainnya dalam suatu organisasi akan menjadi sebuah pandangan akan nilai-nilai umum yang disepakati oleh orang-orang yang ada didalamnya.

Budaya organisasi tercermin dari perilaku kerja seperti halnya dengan pelaksanaan kedisiplinan dan sikap pimpinan dalam menghargai hasil kerja pegawainya (Mutiarasari & Mulyaningrum, 2022). Budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang mendasari suatu sistem manajemen perusahaan,

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

sebagaimana halnya praktik-praktik manajemen dan perilaku yang mempertegas dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Adanya budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap budaya kerja pegawai, sehingga akan mempermudah pencapaian efektivitas kerja yang baik.

Demikian sebaliknya, pegawai yang memiliki budaya kerja yang tidak baik sudah tentu akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan (Pandelaki, 2018). Budaya kerja yang tidak baik dari pegawai tidak menguntungkan apabila pegawai tersebut mengalami kesulitan dalam bekerja dan cenderung menyerah ketimbang mengatasi kesulitan dalam tersebut (Kurniawan, 2019). Hal ini akan berlainan jika pegawai mempunyai budaya kerja yang baik, sebab dengan budaya kerja yang baik para pegawai akan berusaha keras untuk mengatasi kesulitan tersebut (Saripuddin, 2015). Ada beberapa faktor yang menimbulkan budaya kerja, diantaranya adalah tata cara atau aturan main yang dimiliki organisasi, jaringan budaya yang baik dan adanya lingkungan kerja yang kondusif yang didukung oleh sarana prasarana yang lengkap untuk mendukung personil dalam bekerja (Sulaksono, 2015). Dengan demikian diperlukan kesadaran dari pimpinan organisasi untuk menciptakan gairah peningkatan budaya organisasi yang nantinya akan berpengaruh pada moral kerja para pegawai, dengan tetap memperhatikan kebutuhan pegawai akan suasana atau lingkungan kerja yang memuaskan.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mengadaptasikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tertentu seperti tuntutan tugas, harapan-harapan dan kemampuan atasan dalam mempengaruhi bawahan atas suatu tugas, fungsi dalam mencapai tujuan.

Esensi kepemimpinan ini pada dasarnya adalah untuk membantu orang lain agar menampilkan segala potensi terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Namun karakteristik pengikut atau bawahan berbeda satu sama lain, dan karena itu dalam kepemimpinan mencakup berbagai gaya yang dapat diterapkan.

Peran penting dari seorang pemimpin sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Pada dasarnya setiap organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah kinerja yang optimal. Kemampuan kecapakan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi, maka segalanya apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Akan tetapi, tidak semua pegawai itu mempunyai kinerja yang tinggi, pasti ada berbagai macam tingkat prestasi yang dimiliki oleh para pegawai. Oleh karena itu organisasi harus berusaha dengan melalui program-program yang ditetapkan organisasi dalam kegiatannya meningkatkan kinerja pegawai dari pegawainya guna menunjang kegiatan organisasi untuk lebih berkembang.

Berdasarkan Hasil observasi awal dilokasi penelitian, Fenomena kinerja yang terjadi pada Pengadilan Agama Serang belum optimal. Hal ini disebabkan pembagian kerja masing-masing pegawai belum begitu jelas sehingga sering terjadinya penumpukan tugas yang diberikan, sehingga para pegawai belum bisa memberikan kinerja yang baik. Hal ini diketahui adanya fenomena indikasi:

- Waktu yang dicapai untuk menyelesaikan pekerjaan kurang optimal
- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan kurang optimal
- Hasil pekerjaan kurang maksimal
- Pencapaian target belum terpenuhi seluruhnya

Seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan kinerja pelayanan pegawai yang pada gilirannya sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Pimpinan yang dinamis, kreatif, dan inovatif akan terlihat pengaruhnya pada organisasi yang dipimpinnya. Seperti terlihatnya aktivitas-aktivitas kerja yang akan dilakukan sehari-hari.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti di atas, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka, penulis mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten”**.

Adapun variabel yang diduga cukup dominan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang adalah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, sehingga masalah yang dapat diidentifikasi dan di analisis sebagai dasar penelitian adalah sebagai berikut : 1. Membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. 2. Membuktikan apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. 3. Membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten.

Metode

Metode adalah teknik atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (Patton 2001 dalam Saroso, 2012). Metode penelitian adalah cara yang akan ditempuh oleh peneliti untuk menjawab permasalahan penelitian (Saroso, 2012). Metodologi penelitian dipahami sebagai suatu pengetahuan dalam mempelajari bagaimana penelitian dilakukan secara ilmiah.

Lebih rinci sasaran yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh antara : (1) budaya organisasi dengan kinerja pegawai, (2) kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (3) budaya organisasi, kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa Statistik Deskriptif adalah penelitian yang

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

bertujuan mendeskriptifkan atau menjelaskan suatu hal seperti apa adanya. Penelitian ini dirancang untuk mengukur hubungan antar variabel dan menganalisis bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan metode koreasional untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Derajat hubungan variabel bebas dan variabel terkait diukur dengan koefisien korelasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisi Data dan Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data penelitian dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS Versi 19.00. Data yang diolah terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Data untuk masing-masing variabel diperoleh dengan menggunakan angket Skala Likert. Maka berikut ini akan disajikan secara lengkap gambaran mengenai perolehan skor, frekuensi dan karakteristik untuk masing-masing variabel, yang diawali dengan gambaran budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja pegawai.

1. Budaya Organisasi (X_1)

Data Budaya Organisasi yang diperoleh dari kuisioner oleh para pegawai, yang mana data tersebut telah diolah dengan menggunakan menggunakan SPSS Versi 19 diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel berikut

Tabel 1
Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

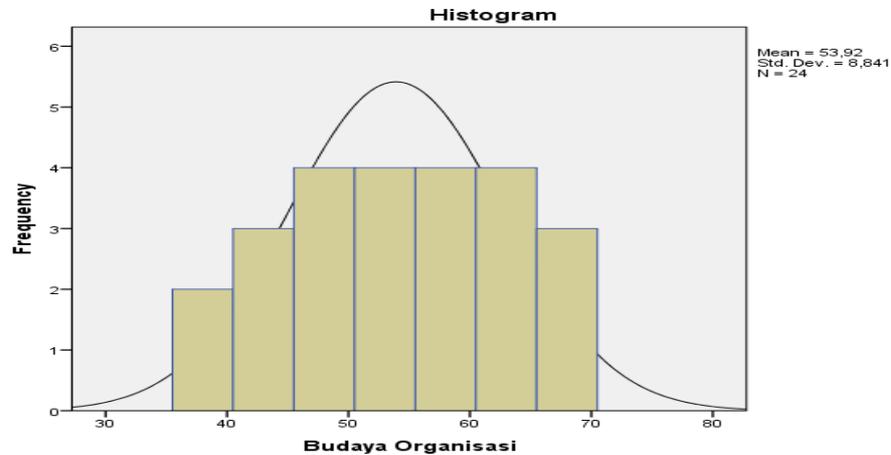
Statistics		
Budaya Organisasi (X1)		
N	Valid	24
	Missing	0
Mean		53,92
Std. Error of Mean		1,805
Median		52,50
Mode		52
Std. Deviation		8,841
Variance		78,167
Range		29
Minimum		38
Maximum		67
Sum		1294

Data Skor empiris variabel budaya organisasi bergerak dari skor terendah 38 dan tertinggi 67, sedangkan skor yang muncul adalah 29 dari 38 sampai 67. Dari analisis data memperlihatkan hasil sebagai berikut :

- Skor rata-rata (Mean) = 53,92
- Simpangan Baku (SD) = 8,84

- Median (Me) = 52,52 dan
- Modus (Mo) = 52

Distribusi frekuensi skor budaya organisasi ini disajikan dalam bentuk histogram sebagaimana terlihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 : Histogram skor Budaya Organisasi

Seperti yang terlihat di gambar 2 dengan rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 53,92. Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan perolehan data dari hasil pengedaran kuesioner penelitian, maka rentang skor untuk variabel Kepemimpinan adalah sebagaimana terlihat pada tabel 3

Tabel 2
Statistik Deskriptif Kepemimpinan

Statistics		
Kepemimpinan (X2)		
N	Valid	24
	Missing	0
Mean		52,96
Std. Error of Mean		1,733
Median		53,50
Mode		48
Std. Deviation		8,488
Variance		72,042
Range		30
Minimum		36
Maximum		66
Sum		1271

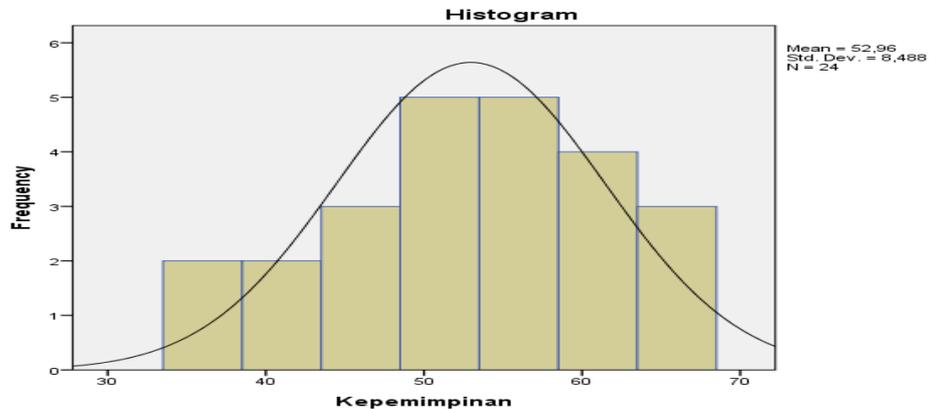
Data skor empiris variabel kepemimpinan bergerak dari skor terendah 36 dan tertinggi 66, sedangkan rentang skor yang muncul adalah sebesar 30 dari 36 sampai 66. Dari analisis data memperlihatkan hasil sebagai berikut :

- Skor rata-rata (Mean) = 52,96

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

- Simpangan Baku (SD) = 1,733
- Median (Me) = 53,50 dan
- Modus (Mo) = 48

Distribusi frekuensi skor budaya organisasi ini disajikan dalam bentuk histogram sebagaimana terlihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2 : Histogram skor Budaya Organisasi

Seperti yang terlihat di gambar 2 dengan rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 52,96.

Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistic deskriptif dari data variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengisian kuisisioner oleh para pegawai ditunjukkan pada table 3 berikut ini :

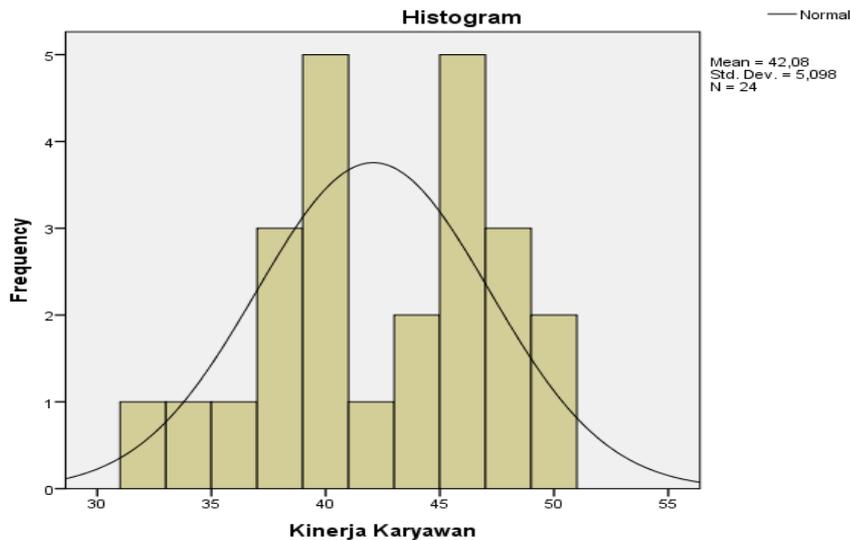
Tabel 3
Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja Pegawai (Y)		
N	Valid	24
	Missing	0
Mean		41,71
Std. Error of Mean		1,041
Median		41,00
Mode		40 ^a
Std. Deviation		4,974
Variance		25,993
Range		18
Minimum		32
Maximum		50
Sum		1010

Data skor empiris variabel kepemimpinan bergerak dari skor terendah 32 dan tertinggi 50, sedangkan rentang skor yang muncul adalah sebesar 18 dari 32 sampai 50. Dari analisis data memperlihatkan hasil sebagai berikut :

- Skor rata-rata (Mean) = 41,71
- Simpangan Baku (SD) = 1,041
- Median (Me) = 41,00 dan
- Modus (Mo) = 40

Distribusi frekuensi skor budaya organisasi ini disajikan dalam bentuk histogram sebagaimana terlihat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3 Histogram skor kinerja pegawai

Seperti yang terlihat di gambar 3 dengan rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 41.71. Keseluruhan gambaran deskriptif dari variabel X1, X2, dan Y sebagaimana terlihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4

Descriptive Statistics X1,X2 dan Y

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	24	38	67	53.92	8.841
X2	24	36	66	52.96	8.488
Y	24	32	50	41.71	4.974
Valid N (listwise)	24				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 19.00

Interpretasi :

Dari tabel *Descriptive Statistics* diketahui bahwa:

- 1) Banyak data untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Kinerja pegawai (Y) adalah N = 24. Jadi dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 24 orang Pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

- 2) Nilai rata-rata (*mean*) untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) masing-masing adalah 53,92%; 52,96%; dan 41,71%. Karena sebelum dilakukan pengolahan data, data sudah diubah kedalam bentuk prosentase, maka responden menilai bahwa :
- a) Budaya Organisasi (X_1) Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten sudah cukup baik karena sudah mencapai nilai 53,92% dari nilai ideal.
 - b) Kepemimpinan (X_2) yang ada pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten sudah cukup baik mencapai nilai 52,96% dari nilai ideal.
 - c) Kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten sudah cukup baik mencapai nilai 41,71% dari nilai ideal.
- Dari ketiga variabel penelitian, ternyata responden memberikan penilaian tertinggi untuk Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan terendah untuk Kinerja pegawai (Y).
- 3) Penilaian responden tentang budaya organisasi (X_1) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten cukup besar karena nilai standar deviasinya, yaitu 8,841. Penilaian responden tentang budaya organisasi terletak antara 38,00 % sampai dengan 67,00 % dari nilai ideal. Penilaian responden tentang Kepemimpinan (X_2) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten cukup merata karena nilai standar deviasinya, yaitu 8,488. Penilaian responden tentang Kepemimpinan terletak antara 36,00 % sampai dengan 66,00 % dari nilai ideal. Penilaian responden tentang Kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten cukup kecil karena nilai standar deviasinya, yaitu 4,974. Penilaian responden tentang Kepemimpinan terletak antara 32,00 % sampai dengan 50,00 % dari nilai ideal.
- 4) Nilai Median untuk variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) masing-masing adalah 52,50; 53,50; dan 41,00, ini berarti bahwa :
- a) 50 % dari responden menilai Budaya Organisasi (X_1) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten paling sedikit sudah mencapai 52,50% dari nilai ideal.
 - b) 50 % dari responden menilai Kepemimpinan (X_2) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten paling sedikit sudah mencapai 53,50% dari nilai ideal.
 - c) 50 % dari responden menilai Kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten paling sedikit sudah mencapai 41,00% dari nilai ideal.

Uji Normalitas

Hipotesis uji :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria uji :

Terima H_0 jika nilai *aysmp.Sig (2-tailed)* $\geq \alpha = 0,05$ dan tolak H_0 jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\leq \alpha = 0,05$.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Correlations		
		Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.667**	.773**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	24	24	24
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.667**	1	.697**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	24	24	24
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.773**	.697**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	24	24	24

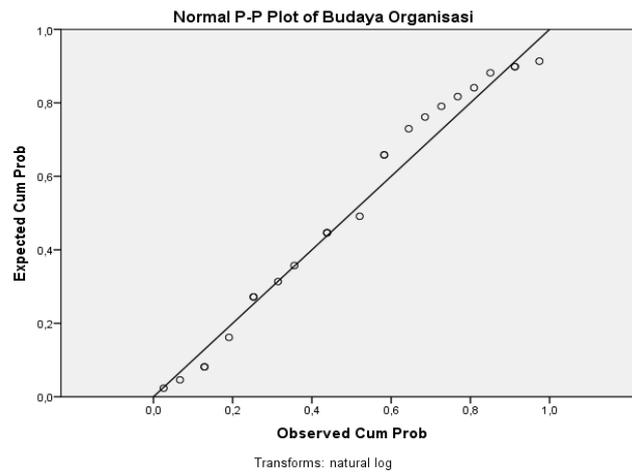
Interprestasi :

Dari tabel *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* bahwa :

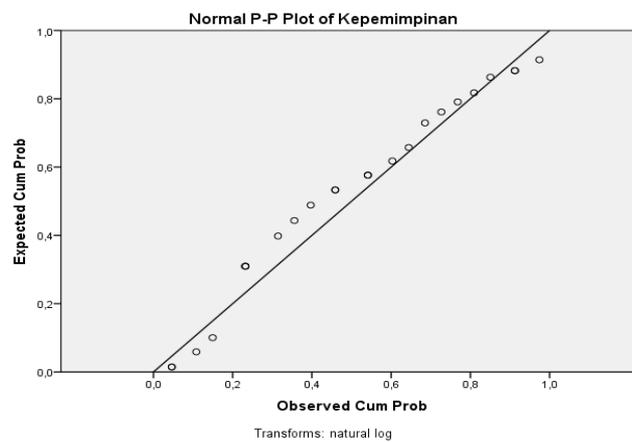
- 1) Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Budaya Organisasi (X_1) = 0,983. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,983. $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Ini berarti data Budaya Organisasi (X_1) berdistribusi normal pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 2) Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Kepemimpinan(X_2) = 0,920. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,920. $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Ini berarti data Kepemimpinan (X_2) berdistribusi normal pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 3) Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk Kinerja pegawai(Y) = 0,779. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,779. $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Ini berarti data Kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas terlihat bahwa nilai signifikan untuk masing-masing variabel masih diatas 0.05. ini berarti data berdistribusi normal. Secara normal P-P Plot terlihat pada gambar berikut ini :

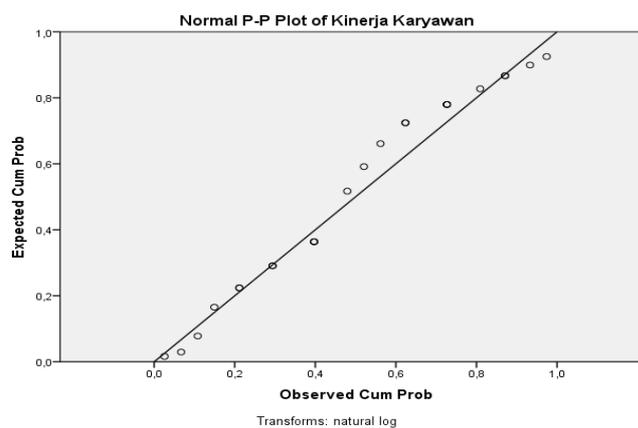
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten



Gambar 4 P-P Plot Budaya Organisasi



Gambar 5 P-P Plot Kepemimpinan



Gambar 6 P-P Plot Kinerja Pegawai

Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 19.00 terhadap data variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja

pegawai (Y) dapat diketahui pengaruh antar variabel dapat dilihat pada table 6 berikut ini

Tabel 6

		Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Sum ber : Hasil Olah an Data SPS S	Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.667**
		Sig. (1-tailed)	.000	.000
		N	24	24
	Kepemimpinan	Pearson Correlation	.667**	1
		Sig. (1-tailed)	.000	.000
		N	24	24
	Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.773**	.697**
		Sig. (1-tailed)	.000	.000
		N	24	24

Versi 19.00

Bedasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui sebagai berikut :

- 1) Pengaruh antar variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Variabel Kinerja pegawai (Y) adalah kuat ($r = 0,773$) pengaruh kedua variabel itu signifikan pada derajat kepercayaan 99% artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawai.
- 2) Pengaruh antar variabel Kepemimpinan (X_2) dengan Variabel Kinerja pegawai (Y) adalah cukup kuat ($r = 0,697$) pengaruh kedua variabel itu signifikan pada derajat kepercayaan 99% artinya semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Adapun untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten dapat diketahui angka koefisien korelasi pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 7

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.624	3.051

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 19.0

Pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y) adalah sangat kuat ($r=0,810$).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten memperlihatkan hasil yang signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. Dengan demikian pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai bermanfaat dan jika pengaruh dua variabel tersebut dibahas lebih lanjut maka hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dibagi oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal maupun internal, sehingga pola asumsi tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru supaya untuk berprestasi.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua item instrument untuk variabel budaya organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) adalah valid dan reliabel. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten adalah sebesar ($r = 0,773$) cukup berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan Agama Serang.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral dalam sebuah organisasi dengan seorang pemimpin puncak sebagai figure sentral yang memiliki wewenang dan tanggungjawab dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten adalah cukup kuat ($r = 0,697$). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Menurut Black dalam Nawawi (2006:83) melalui kegiatan penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif atau yang mampu

mengefektifkan organisasi dalam mencapai tujuannya dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku atau Kepemimpinan yang berorientasi pada orang atau bawahan. Sedangkan menurut Nawawi (2006:93) kepemimpinan yang berorientasi pada anggota organisasi akan sangat efektif dimplementasikan oleh seorang pimpinan apabila menghadapi situasi anggota organisasi yang rajin, cerdas, menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin akan mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang tadi perlu mengembangkan staf serta membangun iklim kinerja yang menghasilkan produktifitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan, sehingga timbul suatu pemikiran mendasar bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional atas dasar inilah maka peningkatan kerja akan tercapai.

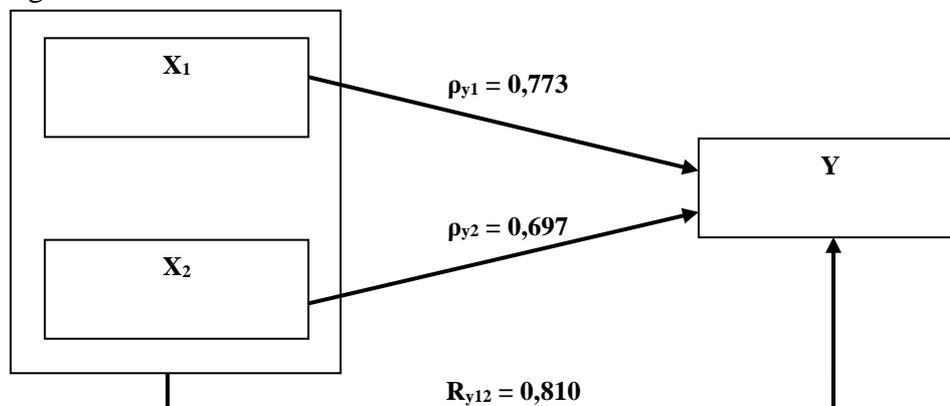
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor yang tak kalah penting untuk menunjang kinerja organisasi adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan melalui Kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk membawa bawahan sesuai dengan kemauan pemimpin, maka seorang pemimpin harus mampu memotivasi pegawai. Motivasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan insentif kepada pegawai yang mempunyai kinerja baik.

Koefisien determinasi (R square) yaitu sebesar 0,656. Ini berarti 65,60% yang mempengaruhi budaya organisasi (X_1) dan Variabel Kepemimpinan (X_2) adalah Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten, sedangkan sisanya, 34,40% dipengaruhi faktor-faktor lain diantaranya : SDM, Kompetensi, disiplin, motivasi, dan sebagainya namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka model empirik penelitian ini sebagai berikut.



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan metode dan prosedur yang telah digariskan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Meskipun demikian, berbagai keterbatasan agaknya menyertai penelitian ini. Karakteristik populasi yang hanya dibatasi pada pegawai dilingkungan Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten, mungkin tidak dapat digeneralisasi pada pimpinan-pimpinan lainnya. Demikian pula dalam pengisian instrument penelitian tidak dapat dikontrol sepenuhnya. Hal ini merupakan keterbatasan dalam proses pengambilan data, oleh sebab itu dirasa perlu diadakan penelitian lebih mendalam untuk mengantisipasi keterbatasan yang ada serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pada Pengadilan Agama Serang Provinsi Banten. Sejalan dengan hal tersebut, dirumuskna masalah penelitian, dilanjutkan dengan membangun hipotesis penelitian, kemudian mengumpulkan data untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, terakhir menarik kesimpulan. Dengan melauai proses tersebut, akhirnya dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis yang diuji dapat diterima secara empiris.

DFTARPUSTAKA

- Apriliana, Shinta Devi, Hikmah, Dzakiyah Adalatul, & Mashuri, Moch Ali. (n.d.). Implementasi Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Pengadaan Hakim. *Prosiding Konferensi Nasional Administrasi Negara Sinagara 2020*.
- Edowai, Robert, Abubakar, Herminawati, & Mane, Arifuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 121–127.
- Fawaid, Imam, & Rahman, Abd. (2022). Sejarah Hukum Peradilan Di Indonesia. *Al-Hukmi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Dan Keluarga Islam*, 3(1), 129–144.
- Fonna, Nurdianita. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. Guepedia.
- Kurniawan, Ferdy. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Lampung.
- Maulana, Resqy Ade. (2021). *Pelaksanaan Program Home Care Dottoro'ta Di Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Mutiarasari, Hilmy, & Mulyaningrum, S. E. (2022). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Pandelaki, Margotje Treisje. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Sagala, H. Syaiful, & Sos, S. (2016). *Memahami organisasi pendidikan: Budaya dan reinventing, organisasi pendidikan*. Prenada Media.
- Saiful-Aziz, A. (2017). *Posisi Lembaga Peradilan dalam Sistem Pengembangan Hukum Islam*.
- Saripuddin, Jasman. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Simbolon, Laurensius Arliman. (2019). *Lembaga-Lembaga Negara Independen (Di Dalam Undang Dasar Negaran Republik Indonesia Tahun 1945)*. Deepublish.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabet). Bandung.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten

Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.

Sutrisno, Tri, Suaib, Hermanto, & Ichwan, Saiful. (2017). Fungsi pengawasan manajemen administrasi dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan pada PT Aditya Mandiri Sejahtera Kota Sorong. *Gradual*, 6(2), 30–41.