

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Junita Tri Anjelika Zebua
Universitas Nias Raya
(e-mail: junitatrianjelika@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis survei yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal, sumber datanya adalah karyawan, dan populasi serta sampel survei ini sebanyak 35 responden. Metode penelitian adalah instrumen survei atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil survei menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah $10,271 > F_{tabel}$ 3,267. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan karismatik dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan di Kantor Camat Toma diharapkan dapat membangun kepercayaan dengan bawahan dan meningkatkan kinerja pegawai. (2) Pimpinan kantor Camat Toma diharapkan memperhatikan aktivitas kerja bawahan/karyawannya. (3) Seluruh pegawai Kantor Camat Toma diharapkan terus meningkatkan kinerjanya melalui budaya organisasi tertentu dengan membiasakan diri untuk mengikuti budaya tersebut.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of charismatic leadership style and organizational culture on employee performance in the Tomah sub-district office, South Nias Regency. The type of survey used is a causal quantitative type, the data source is employees, and the population and sample of this survey are 35 respondents. The research method is a survey or questionnaire instrument. When several data analysis methods are used, the following is used, namely multiple regression analysis. The results of the investigation show that the F_{count} value is $10.271 > F_{table}$ 3.267. From this study it can be concluded that charismatic leadership style and organizational culture influence employee performance in the Tomah District office, South Nias Regency. The research proposals are (1) Leadership in the Tomah District Office is expected to build trust with subordinates and improve employee performance. (2) The leadership of the Tomah sub-district office is expected to pay attention to the work activities of their subordinates/employees. (3) All employees of the Tomah District Office are expected to continue to improve their performance through a certain organizational culture by getting used to following it.

Keywords: gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kinerja pegawai.

A. Pendahuluan

Mengelola organisasi membantu membimbing orang lain untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan utama organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasi-an, pengelolaan, pemantauan, dan evaluasi sumber daya

manusia. Gaya manajemen karismatik menuntut nilai-nilai moral karyawan dalam kinerjanya sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat kepada manajernya dan termotivasi untuk mencapai lebih dari sebelumnya.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi maupun pemimpin untuk memperlihatkan segala aspek yang menunjang kinerja yang baik. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggota.

Kepemimpinan organisasi yang berhasil mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan tergantung pada pemimpinnya.

Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu organisasi agar dapat mengatasi tantangan atau masalah yang akan terjadi baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Kinerja ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan tugas tertentu berdasarkan pengalaman, keterampilan, integritas, dan waktu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti. Tentang kegiatan staf Kantor Distrik Toma. Di Propinsi Nias Selatan, masih terdapat pegawai yang melalaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan sehingga menurunkan tingkat kinerja pegawai, anggota tetap ada. Perhatian pribadi selama jam kerja telah menciptakan karya-wan yang hasilnya tidak efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas dan keadaan pada objek penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan".

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan "kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu".

Menurut David dalam Arianty (2014) "Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir, dan merasa.

Wibowo (2012:7), "kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi". adalah cara seseorang bekerja agar dipandang baik. Tentang kualitas tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

B. Metode Penelitian

Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat kausal, untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab akibat dengan menilai dampak dari perubahan spesifik dalam mengamarkan kondisi variabel penelitian. penelitian ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh antar variabel yang diteliti.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung dan berbentuk numerik atau numerik

sehingga dapat diolah dengan presisi. Misalnya, bobot bisnis dan nilai pendapatan atau beban. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden dengan mengisi kuesioner tentang variabel penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden. Penelitian dengan teknik skala *likert*.

Dalam penelitian ini telah ditetapkan variabel penelitian pemberian skor untuk skala *likert* dari positif sampai negative yakni, pernyataan sangat setuju (SS) diberi skor 5, pernyataan setuju diberi skor 4 (S), pernyataan ragu-ragu (RR) diberi skor 3, pernyataan tidak setuju (TS) diberi skor 2, pernyataan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

1. Sangat setuju = 5
2. Sangat setuju = 4
3. Ragu-ragu = 3
4. Tidak setuju = 2
5. Sangat tidak setuju = 1

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

validitas adalah tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap sesuatu yang menjadi tujuan utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut untuk memastikan bahwa alat survei tersebut merupakan alat ukur yang akurat dan ter-percaya, maka survei

menggunakan metode mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item (pernyataan) dengan skor keseluruhan. Dalam penelitian ini korelasi product-moment (r) digunakan untuk menentukan validitas data. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dikatakan valid karena terdapat korelasi yang benar antar variabel. Untuk menguji keefektifan kuesioner, kami menggunakan rumus statistik koefisien korelasi product-moment untuk menyatakan persamaan berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi
- n = jumlah subyek
- x = skor setiap item
- $(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item
- $(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor item

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Rumus yang digunakan adalah (Umar, 2009:170):

$$r_{11} = \frac{k-1}{k} \left(1 - \frac{sb^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan
- st^2 = deviasi standar total
- sb^2 = jumlah deviasi standar

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini bertujuan untuk menganalisis hubungan acak (kausal) variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi yang digunakan didasarkan pada rumus Sugishirono (2012:270).

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

- Y = kepuasan kerja
- a = konstanta/intercept
- b = koefisien regresi
- x = variabel bebas

C. Hasil penelitian dan pembahasan Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah dilakukan uji instrumen sebanyak 15 orang maka selanjutnya dilakukan uji penelitian untuk 35 orang.

1. Uji Validitas dan Reabilitas (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X1)

No. Item	R hitung	R tabel untuk 35 responden	Ket
1	0,576	0,334	Valid
2	0,668	0,334	Valid
3	0,454	0,334	Valid
4	0,404	0,334	Valid
5	0,464	0,334	Valid
6	0,703	0,334	Valid
7	0,504	0,334	Valid
8	0,535	0,334	Valid
9	0,376	0,334	Valid
10	0,336	0,334	Valid

11	0,611	0,334	Valid
12	0,616	0,334	Valid
13	0,515	0,334	Valid
14	0,435	0,334	Valid
15	0,370	0,334	Valid

Sumber; hasil olahan peneliti (2022)

Dilihat dari tabel diatas perhitungan nilai validitas pada *item - total statistic*, dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka uji validitas dikatakan valid.

Untuk memeriksa konsistensi alat ukur, Cronbach alpha yang digunakan:

Tabel. 2 Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan Kharismatik (X1)

Kantor Camat Toma	
Cronbach's Alpha	N of item
,729	15

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas. Maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* (0729) > 0,6, maka penelitian tersebut diaktakan reliable

2. Uji Validitas dan Reabilitas (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel. 3 Uji validitas Budaya Oranisasi (X2)

No. Item	R hitung	R tabel untuk 35 responde n	Ket
1	0,566	0,334	Valid
2	0,708	0,334	Valid
3	0,780	0,334	Valid
4	0,559	0,334	Valid
5	0,777	0,334	Valid
6	0,810	0,334	Valid
7	0,787	0,334	Valid
8	0,692	0,334	Valid
9	0,794	0,334	Valid

10	0,744	0,334	Valid
11	0,586	0,334	Valid
12	0,525	0,334	Valid
13	0,492	0,334	Valid
14	0,584	0,334	Valid
15	0,497	0,334	Valid

Sumber: hasil olahan peneliti (2022)

Dilihat dari perhitungan validitas pada *item-total statistic*, $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *cronbach's alpha* dapat ditampilkan pada tabel dibawah.

Tabel. 4 Uji rebilitas Budaya organisasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of item
,757	15

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* untuk penelitian $0,757 > 0,6$ maka penelitian dinyatakan reliabel.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas pada Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 5 Uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Rhitung	R tabel untuk 35 responde n	Ket
1	0,486	0,334	Valid
2	0,582	0,334	Valid
3	0,712	0,334	Valid
4	0,761	0,334	Valid
5	0,731	0,334	Valid
6	0,747	0,334	Valid
7	0,713	0,334	Valid
8	0,621	0,334	Valid
9	0,452	0,334	Valid
10	0,627	0,334	Valid
11	0,483	0,334	Valid

12	0,351	0,334	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka uji validitas dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *cronbach's alpha* dapat ditampilkan pada Tabel dibawah ini.

Tabel. 6. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of item
,752	12

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel diatas, didapatkan nilai *cronbach's alpha* untuk penelitian $0,752 > 0,6$ maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Metode ini bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk setiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Pengujian nirmalitas dapat dilakukan dengan uji statistik nonparametrik Kolmo-gorov-Sminorv (KS). Jika hasil Kolmo-gorov-Sminorv memiliki nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Metode lain kemudian digunakan sebagai dasarpengambilan ke-putusan. Yaitu, analisis jaringan distribusi normal dengan kriteria "jika data me-rambat disekitar diagonal mengikutiarah diagonal, maka menunjukkan pola distri-busi normal, menunjukkan model regre-si".Hasil uji normalitas untuk data penelitian yang memenuhi asumsi klasik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameter ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.59448260
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.063
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.579

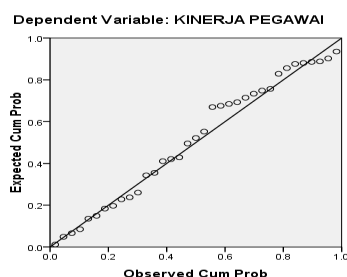
a. Test distribusi Normal.

Sumber; hasil olahan peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Sminorov* sebesar 0,779 *sympsig.* (2-tailed) >0,05. Maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal. kemudian metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi normal atau tidak yakni dengan melihat *probability plot* pada gambar berikut.

Gambar. 1 Normal Probability plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas, bahwa model regresi memenuhi model asumsi klasik, karena data tersebut menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat diantara varibael bebas. Korelasi yang erat tersebut akan menyebabkan estimasi yang jelek.

Jika menguji ada tidaknya kolinearitas dalam model regresi dengan melihat nilai VIF (*variance inflstion factor*) atau nilai *tolerance*.

Jika persamaan yang tidak mengandung multikolinearitas apakah nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai TIOI tidak kurang 0,1. Maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil peng-ujian yang dilakukan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

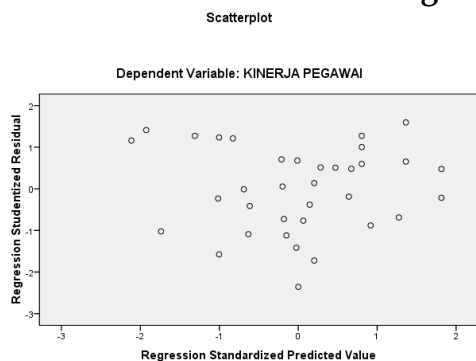
Sesuai hasil diatas, diperoleh nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar 0,979 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, karena nilai VIF tidak melebihi dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah regresinya serupa. Apakah ada kesamaan? Homogenitas terjadi ketika residual memiliki varians yang sama. Suatu regresi dianggap baik jika terjadi heteroskedastisitas. Sumbu horizontal mewakili nilai prediksi dan sumbu vertikal mewakili residu kuadrat jika scatter plot membentuk pola tertentu,

hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas, dan jika scatter plot menyebar secara acak, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Gambar. 2 Model Regresi



Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas, bahwa model regresi memnuhi asumsi klasik, karena data tidak membentuk pola tertentu akan tetapi *scater plot* menyebar secara acak.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan un-tuk mengetahui pengaruh tingkat gaya kepe-mimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara bersama (simultan) mengatakan bahwa variabel ti-ngkat gaya kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) ter-hadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Hasil uji t dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel. 8. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
	B	Standardized Coefficients		T	Sig.
Model					
1(Constant)	52.61249	.24		4.161	.038
gaya kepemimpinan kharismatik	1.19875	.127		3.922	.475
budaya organisasi	.13143	-.226		1.227	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2022)

Setelah dilakukan pengolahan data survey, gaya kepemimpinan karismatik memiliki nilai thitung sebesar 3,922, taraf signifikansi sebesar 0,475, nilai ttabel pada α sebesar 0,05, dan 32 derajat ke-bebasan $(df)(n-k-1)/(35 - 2 - 1) = 1,694$.

Peneliti menyimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa karisma memiliki pengaruh yang signifikan antara lain terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan kultur jaringan memiliki nilai thitung sebesar 2,227 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tabel untuk alpha dengan derajat kebebasan $(df) (n-k-1)/(35-2-1) = 32$ adalah 1,694. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan.

2. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel dependen. Uji F ini sering disebut uji bersama, digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan pembahasan nilai variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% atau margin of error 5%.

Hasil gabungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Sesuai hasil pengolahan data penelitian bahwa F_{hitung} sebesar 10,271 sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,295 pada df numerator 2, df dominator 32 pada $\alpha = 5\%$ (0,000). Peneliti menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

a. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terikat yang dijelaskan oleh garis regresi melalui nilai X sebagai variabel bebas. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,654 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 65,4% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi) sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis Regresi

Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat melakukan studi di Kantor Camat Toma kabupaten Nias Selatan. peneliti menemukan bahwa masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepada mereka sehingga tingkat kinerja pegawai menurun masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja, masih ada pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi sehingga output yang dihasilkan pegawai kurang efektif. Salah satu alasan menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya kepemimpinan dalam mengarahkan pegawainya dalam menjalankan tugas dan peran mereka. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi.

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dilihat model regresi linear berganda.

$$Y = 52.612 + 1.198X_1 + 1.131X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda, dapat diuraikan:

1. Konstanta (a) bernilai positif = 52.612
Konstanta bernilai positif menunjukkan bahwa dalam keadaan saat tidak adanya variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi Y , maka kinerja

pegawai sudah bernilai se-besar 52.612.

2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kharismatik (β_1) bernilai positif =1.198

Artinya apabila ada kenaikan atau peni-ngkatan terhadap gaya kepemimpinan kharismatik (X_1) sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat atau naik pula sebesar 1,198.

3. Koefisien regresi variabel budaya orga-nisasi (β_2) bernilai positif = 1.131.

Artinya apabila ada kenaikan atau pe-ningkatan terhadap budaya organisasi (X_2), sebesar 1 satuan maka kinerja pe-gawai (Y) akan meningkat atau naik pula sebesar 1,131.

Konon, gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ariyanti (2014) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengu-jian, (1) Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} hitung sebesar 0,680, r_{tabel} sebesar 0,301, dan $\alpha = 95\%$, sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kinerja karyawan tampaknya dipengaruhi oleh budaya organisasi. (2) Nilai koefisien ko-relasi product-moment (r) diuji tingkat sig-nifikansinya dengan menggunakan uji-t, dan H_0 ditolak jika diperoleh nilai 5,938 > 2,020. Dengan kata lain, budaya organisasi di se-kitar kinerja karyawan. Lihat juga penelitian sebelumnya oleh Sutionah (2018) berjudul "The Relationship Between Charismatic Leadership Styles and Teacher Innovation". Berdasarkan

penelitian ini, kami dapat menyimpulkan bahwa: (1) Studi menemukan hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan karismatik pemimpin sekolah dan inovasi guru. Persamaan $\hat{Y} = 22,6184 + 0,8460 X_1$ dan $R^2 = 0,5119$; (2) Penelitian ini diwakili oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,6989$ ($\alpha = 0,05$) dan persamaan regresi untuk nilai koefisien kore-lasi $Y = 67,9879 + 0,4891 X_2$ (r_{xy}) adalah 0,4637 dan koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,2150$. (3) Penelitian ini juga mene-mukan hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik de-ngan kepribadian kepala sekolah dan ke-mampuan inovasi guru. Hal ini ditentukan oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,7184$ di-dukung oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 25,1809 + 0,9229 X_1 - 0,0965 X_2$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,5160$.

D. Penutup Simpulan

Bertempat di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya ke-pemimpinan karismatik dan budaya orga-nisasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh gaya kepe-mimpinan karismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan diasumsikan di kantor Camat Toma Nias Selatan. Maka kita dapat menyimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan karismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Ka-nwil Toma Nias Selatan dengan $t_{hitung} = 3,922$

$t_{tabel} = 1,697$. Selain itu, sebagian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan ketika $t_{hitung} = 2,227 > t_{tabel} = 1,697$.

2. Variabel gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan, dimana $F_{hitung} = 10,271 > F_{tabel} = 3,327$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,654 (65,4), menunjukkan bahwa 65,4% variabilitas variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi). Sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain model yang diteliti.
3. Hasil regresi linier berganda adalah $Y = 52,612 + 1,198X_1 + 1,131X_2$, dengan koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan karismatik (β_1) = 1,198 dan budaya organisasi (β_2) = 1,131, menunjukkan pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan karismatik, Budaya organisasi, dan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi, maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Diharapkan kepada pemimpin di Kantor Camat Toma untuk

meningkatkan kepercayaan kepada bawahannya untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik.

2. Diharapkan kepada pemimpin di Kantor Camat Toma untuk memperhatikan kegiatan pekerjaan para bawahannya/pe-gawainya.
3. Diharapkan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Toma agar lebih meningkatkan kinerjanya melalui budaya organisasi yang telah ditetapkan dengan membiasakan mengikuti budaya organisasi tersebut.
4. Diharapkan kepada pegawai di Kantor Camat Toma agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif.

E. Daftar Pustaka

- Adinata, Ujang, Wawan Sam, 2015. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung. *Jurnal ekonomi, bisnis & entrepreneurship*. Vol 9 No 2.
- Al Azka, Muhammad, Saifudin. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Empiris pada CV.Putmasari Pratama Magelang). *Skripsi*. UMM
- Albert Kurniawan. 2014. *Metode Analisis Riset Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Ambar, T.Sulistiyanti, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariyanti, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan bisnis*. Vol.14 No.02.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi. Indonesia*: Kencana.
- Fau, A. D. (2022). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Fau, Amaano., D. (2022). Teori Belajar dan Pembelajaran. CV. Mitra Cendekia Media.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi analisis multivariante dengan program SPSS 15.0 for windows statistics (statistical product and service solution).
- Gujarati, D.N. 2017. Dasar-dasar ekonometrika. Jakarta:Erlangga.
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey Pada SMK Swasta Di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Linguistik* 7 (1), 49-73.
- Harefa, D. (2018). Efektifitas Metode Fisika Gasing Terhadap Hasil Belajar Fisika Ditinjau Dari Atensi Siswa (Eksperimen pada siswa kelas VII SMP Gita Kirtti 2 Jakarta). 5 (1.). 35-48. <http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v5i1.2321>
- Harefa, D. (2019). The Effect Of Guide Note Taking Instructional Model Towards Physics Learning Outcomes On Harmonious Vibrations. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)* 4 (1), 131-145. <https://doi.org/10.35457/josar.v4i1.1109>
- Harefa, D. (2020) "Pengaruh Model Pembelajaran Problem Solving Terhadap Hasil Belajar Ipa Fisika Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Luahagundre Maniamolo Tahun Pembelajaran (Pada Materi Energi Dan Daya Listrik)", *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 1, p. 231
- Harefa, D. (2020). Differences In Improving Student Physical Learning Outcomes Using Think Talk Write Learning Model With Time Token Learning Model. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 35-40. Retrieved from <https://ejournal.unwmataram.ac.id/index.php/JIPS/article/view/365>

- Harefa, D. (2020). [Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja](#). Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal. 6 (3), 225-240. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan, *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug.
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Prestasi Belajar IPA Siswa Pada Model Pembelajaran Learning Cycle Dengan Materi Energi dan Perubahannya. 2 (1). 25-36. <http://dx.doi.org/10.30742/tpd.v2i01.882>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan prestasi rasa percaya diri dan motivasi terhadap kinerja guru IPA. *Media Bina Ilmiah* 13 (10), 1773-1786. <https://doi.org/10.33758/mbi.v13i10.592>
- Harefa, D. (2020). Peningkatan Strategi Hasil Belajar Ipa Fisika Pada Proses Pembelajaran Team Gateway. *Jurnal Ilmiah Aquinas*, 3(2), 161-186. <https://doi.org/10.54367/aquinas.v3i2.709>
- Harefa, D. (2020). Perbedaan Hasil Belajar Fisika Melalui Model Pembelajaran Problem Posing Dan Problem Solving Pada Siswa Kelas X-MIA Sma Swasta Kampus Telukdalam. *Prosiding Seminar Nasional Sains*. 1 (1). 103-116. <https://proceeding.unindra.ac.id/index.php/sinasis/article/view/3958/621>
- Harefa, D. (2021). Penggunaan Model Pembelajaran Student Facilitator And Explaining Terhadap Hasil Belajar Fisika. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 14(1), 116-131. <https://doi.org/10.51212/jdp.v14i1.2586>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, Ely. 2016. Pengaruh budaya orga-nisasi terhadap kinerja pegawai dikantor secretariat daerah (setda) kota Tarakan. *Jurnal ilmiah BONGAYA (manajemen & akuntansi)*. April 2016. No. XIX.
- Indriyani, Mutia dan Laili, Nurul, Hidayatul, dan Putri, Dien, Rahmadina. 2018. Gaya kepemimpinan kharismatik di era dis-ruptif. *Seminnar nasional prodi ilmu perpustakaan UM literasi digital*

- dari pustakawan untuk merawat kebhinekaan. Malang, 10 Oktober.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- James L, Gibson. 2012. *Organization. Bhavious, structure, processes*. New York: McGraw Camponies
- Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior 12th Ed. New York McGraw.Hill*.
- Marningsih, Ria. 2016. Kepemimpinan kharismatik sebagai *employer branding*. *Jurnal bisnis Darmajaya*. Vol.02 NO.02
- Rivai, veitzhal, dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: raja grafindo Persad.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Gramedia.
- Saefudin, dan Setiawati, Yanti, Hasbian, dan Hamidah, Nurul. 2019. Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kompetensi profesional dosen dalam menghadapi era industrialisasi 4.0. *jurnal dirosah islamyah*. Vol.1 No.1.
- Sagita, Alinvia, Ayu, dan Susillo, Heru, dan W.S Muhammad Cahyo. 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada PT Astra internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) cabang Sutoyo Malang). *Jurnal administrasi bisis*. Volume 57 No.1.
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak.
<https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Setiawan, 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Nuha.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyo dan Basuki. 2010. *Metode penelitian*. Jakarta: Penaku

- Suliyanto. 2008. Teknik proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi dengan *Microsoft Excel*. Yogyakarta. Andi offset
- Supranto. 2009. Statistik, Teori Dan Aplikasi. Jakarta. Erlangga
- Sutianah, Elis dan Sunaryo, Widodo dan Yusuf, Adie, E. 2018. Hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik kepala sekolah dan kepribadian dengan keino-vatifan guru. *Jurnal manajemen pendidikan*.Vol.6 No.2.
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Tika, H, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Triantoro Safaria. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Umaroh, Anisa. 2014. Pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karya-wan pondok pesantren AL MUAYYAD SURAKARTA. *Naskah publikasi*.Juli 2014.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT> Raja grafindo persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Ilmu Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta, PT. Indeks.
- Ziliwu, S. H. dkk. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. Afore: *Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15–25 .