

## KEPEMIMPINAN VISIONER DAN BUDAYA ORGANISASI PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Hazairin Habe<sup>(1)</sup>, Marsanuddin<sup>(2)</sup>, Annisa Carolina Natasya<sup>(3)</sup>

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

[Hazairin.habe@gmail.com](mailto:Hazairin.habe@gmail.com), [marsanuddin@gmail.com](mailto:marsanuddin@gmail.com), [annisa.carolina@gmail.com](mailto:annisa.carolina@gmail.com)

**Abstrak.** Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku pegawai untuk mewujudkan visi serta misi organisasi dalam lembaga pemerintahan. Sedangkan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipegang oleh individu-individu dalam suatu organisasi. Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi diharapkan dapat memberikan keunggulan bagi organisasi agar terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan korelasi. Hasil analisis yang diperoleh adalah kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## VISIONER OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL EMPLOYEE CULTURE AT THE WATER RESOURCE MANAGEMENT DEPARTMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Hazairin Habe<sup>(1)</sup>, Marsanuddin<sup>(2)</sup>, Annisa Carolina Natasya<sup>(3)</sup>

*Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

[Hazairin.habe@gmail.com](mailto:Hazairin.habe@gmail.com), [marsanuddin@gmail.com](mailto:marsanuddin@gmail.com), [annisa.carolina@gmail.com](mailto:annisa.carolina@gmail.com)

**Abstract.** A leader has a very important role in improving the performance and behavior of employees in order to realize the vision and mission of the organization in government institutions. Whereas, organizational culture is the values held by individuals in an organization. Visionary Leadership and Organizational Culture are expected to provide excellence for the organization so that it will continue to grow. This study aims to determine the effect of the relationship between visionary leadership and organizational culture on employee performance. This research is a quantitative descriptive study with a survey approach. The population of this study were employees at the Department of Water Resources Management of Lampung Province. The analytical method used is multiple regression and correlation methods. The results of the analysis obtained are visionary leadership has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Moreover, visionary leadership and organizational culture together have a positive and significant effect on employee performance

**Keywords:** Visionary Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan diperlukan pemimpin yang memiliki keahlian untuk dapat memberikan arahan kepada bawahannya sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Seorang pemimpin bisa dikatakan sukses apabila pemimpin tersebut mampu mendapatkan cara untuk meningkatkan produksi dan standar lembaga atau instansi, bukan hanya pemimpin yang selalu memotivasi bawahannya agar selalu rajin bekerja.

Terdapat enam kemampuan manajerial yang harus dipelajari oleh seorang pemimpin pada saat bekerja sehingga bisa menciptakan organisasi yang efektif dan berkualitas, yaitu : a) Observasi, b) Mengawasi kinerja pegawai, c) Pelaksanaan kegiatan pengembangan profesional, d) Menunjukkan bekerja dengan pengetahuan dan keahlian, e) Bijaksana saat mengambil sebuah keputusan, dan f) Kemampuan untuk perilaku dan evaluasi penelitian.

Akhir-akhir ini telah terjadi perubahan pola kepemimpinan pemerintahan, dimana seorang pemimpin dituntut agar dapat menjadi lebih modern, memiliki kreatifitas dalam kegiatan pembangunan, serta mendukung investasi dan bisnis. (Rivai, 2004:322) Seorang pemimpin harus dapat menuntun organisasi yang dipimpinnya agar tujuan (visi) dapat tercapai sesuai dengan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki pengetahuan yang cukup, kreatif, dan memiliki visi ke depan yang dapat menggerakkan seluruh sumber daya serta potensi lembaga atau instansi agar bisa bergerak menuju tujuan dan visi misi yang telah disepakati bersama serta dapat dipertanggungjawabkan.

Visi harus langung dilaksanakan sehingga sesuai dan sepadan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di

lingkungan. Pemimpin visioner mampu mewujudkan suatu keadaan yang menyebabkan sumber daya manusia yang tidak bekerja secara etikal akan menyadari hal itu sendiri, sehingga sumber daya manusia itu sendiri akan berusaha memperbaiki kerjanya. Merupakan tugas serta kewajiban pimpinan untuk menghasilkan, mengatur, mengembangkan, menerapkan dan melaksanakan visi agar selalu mempunyai kemampuan yang responsif pada berbagai macam permasalahan dan tuntutan yang dihadapi oleh kelompok kerja.

Dalam organisasi terdapat budaya organisasi yang mampu mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dalam tingkah laku dan kebiasaan pada organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kelompok kerja dalam hal cara bekerja, pemikiran maupun pandangannya. Apakah pegawai memperlihatkan semangat, disiplin, keinginan, atau hal yang tidak baik seperti kurang tanggap, malas, dan lain-lain. Nilai serta visi yang terdapat pada budaya organisasi memiliki makna, tujuan dan komitmen bagi pegawai.

Organisasi memiliki kepribadian, seperti individu bisa tidak ramah atau malah mendukung, bisa kaku atau malah fleksibel, bisa inovatif atau malah konservatif. Pegawai yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga mereka mampu menampilkan performa dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan lembaga atau instansi (Sagita, 2018:80).

Sebuah lembaga atau instansi sumber daya manusia merupakan aset yang sangat bernilai, sehingga perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Pegawai merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mewujudkan tujuan dari lembaga atau instansi tersebut.

Keberhasilan pemberdayaan pegawai tergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia, sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam organisasi.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung tumbuh dan berkembang yang disebabkan oleh budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu menciptakan semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga atau instansi. Budaya yang baik ini dapat dilihat dari data rekap absensi periode Januari-Desember 2020 di bawah ini :

**Rekap Absensi Pegawai Periode Januari-Desember**

No	Bulan	Tingkat Kehadiran
1	Januari	99 %
2	Februari	98 %
3	Maret	97 %
4	April	94 %
5	Mei	96 %
6	Juni	95 %
7	Juli	96 %
8	Agustus	98 %
9	September	97 %
10	Oktober	96 %
11	November	95 %
12	Desember	95 %

Sumber : Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Tahun 2020

Berdasarkan tabel rekap absensi diatas terlihat kehadiran pegawai tertinggi ada di bulan Januari sedangkan kehadiran terendah terlihat pada bulan April. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, pada kenyataannya kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung masih kurang baik dan optimal, oleh karena itu masih terus berusaha

memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga kedepannya yang berkaitan dengan tujuan dari visi dan misi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung dapat tercapai secara maksimal.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel.

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Merumuskan visi tidak dibatasi oleh kemungkinan investigasi secara ilmiah, tetapi juga merangsang citra kejiwaan, fantasi dan intuisi, memberanikan kita menjelaskan sasaran dan memperkuat keyakinan akan kemampuan kita untuk mencapai sasaran

Menurut Robbins dalam Priansa (2015:161) Keterampilan yang diperlukan berkaitan dengan efektivitas dalam peran visioner adalah:

- Kemampuan untuk menjelaskan kepada orang lain, agar visi yang dimiliki mampu dipahami oleh pengikut, maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menjelaskan agar mampu dipahami pengikut sehingga visi tersebut dapat tercapai.

- b. Mampu untuk mengungkapkan visi yang tidak hanya melalui ucapan melainkan melalui perilaku pemimpin, seorang pemimpin akan menjadi contohf. bawahannya oleh karena itu setiap tindakan yang dilakukan pemimpin harus mencerminkan visi yang ingin dicapai.
- c. Mampu memperluas visi kepada konteks kepemimpinan yang lebih luas, visi harus dapat diterapkan pada organisasi dalam berbagai macam situasi pekerjaan.
- h.
- e. Berorientasi pada tim, kegiatan dalam organisasi difokuskan pada kerja berdasarkan tim, bukan kerja individu

Keagresifan, setiap anggota dalam organisasi dituntut untuk bekerja secara kompetitif dan agresif, bukan bekerja dengan santai. Kemantapan, kegiatan di dalam organisasi difokuskan pada mempertahankan kondisi atau keadaan yang ada pada saat ini, bukan mendorong pertumbuhan.

#### **h.** **i. Kinerja Pegawai**

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang terbentuk berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai (Simamora, 2004:339). Menurut Rivai (2004:309) kinerja adalah merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai sebuah prestasi kerja yang dikerjakannya berdasarkan perannya masing-masing dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja merupakan hasil kerja nyata atau prestasi kerja baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai oleh pegawai pada satuan periode waktu dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Sedangkan Yuniarsih dan Suwatno (2008:161) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu prestasi nyata yang ditunjukkan oleh seseorang dalam organisasi setelah tugas dan perannya mampu diselesaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Menurut Kerlinger (Sugiyono 2015:14) mengemukakan bahwa peneliti survei adalah penelitian yang

### **Budaya Organisasi**

Secara umum, budaya merupakan kumpulan dari nilai, kebiasaan, tingkah laku, keyakinan, serta sikap yang membentuk sebuah ciri khas dalam sebuah komunitas di dalam masyarakat. Budaya organisasi adalah rentetan dari nilai, kebiasaan, tingkah laku, keyakinan, dan sikap yang dapat membantu anggota organisasi untuk memahami arti dari prinsip-prinsip yang diikuti oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi mengerjakan berbagai macam hal dan apa yang dianggapnya penting.

Pada hakekatnya budaya organisasi terdiri dari tujuh karakteristik utama, yaitu:

- a. Inovasi pada saat mengambil resiko, pegawai diarahkan agar selalu inovatif dan berani untuk mengambil resiko.
- b. Memperhatikan detail, pegawai diarahkan agar selalu cermat, mampu menganalisis, memperhatikan detail.
- c. Berorientasi pada hasil, manajemen berfokus pada hasil, bukan pada proses maupun teknik yang dipakai dalam memperoleh hasil.
- d. Berorientasi pada orang , manajemen mempertimbangkan dampak yang terjadi pada orang-orang yang terdapat dalam organisasi.

dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel.

Penelitian memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam pengolahan data untuk memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan sampel dalam pengolahan datanya. Sampel merupakan elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel Penelitian memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air yang berjumlah 122 Pegawai,

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (data pernyataan) kepada sampel, dan unutup mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap vaiabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung dengan persamaan regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini uji f digunakan untuk menganalisis kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil analisis ditampilkan pada kedua tabel ANOVA dengan kriteria pengambilan keputusan bila nilai signifikansi  $f_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Uji ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	108.325	2	54.162	10.392	.000 <sup>b</sup>
<sup>1</sup> Residual	271.021	52	5.212		
Total	379.345	54			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.392 dengan nilai signifikansi 0.000 atau nilai Sig. < 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung” diterima.

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis setiap variabel bebas (Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan kriteria pengambilan keputusan bila nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Dari hasil analisis didapatkan hasil sebagai berikut :

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.042	4.008		3.504	.001
	x1	.305	.083	.450	3.672	.001

a. Dependent Variable: y

Pada tabel diatas, variabel kepemimpinan visioner ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.672 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 atau nilai Sig. < 0.05. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) “Kepemimpinan Visioner berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung” diterima.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients						
						B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.359	4.604		2.685	.010			
x2	.378	.106	.439	3.560	.001			

a. Dependent Variable: y

Pada tabel di atas juga menunjukkan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) secara parsial diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.560 dengan signifikansi 0.001 atau Sig. < 0.05. Dengan hasil tersebut dapat kesimpulan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) “Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung” diterima.

Dari hasil analisis regresi didapatkan nilai  $R^2$  yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen baik secara parsial maupun simultan. Hasil ditunjukkan pada tabel berikut

**Hasil  $R^2$  Uji Regresi Sederhana  $X_1$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 <sup>a</sup>	.203	.188	2.38871

a. Predictors: (Constant), x1

Pada diatas menunjukkan nilai hasil analisis data R sebesar 0.450 dan nilai  $R^2$  bernilai positif 0.203 artinya variabel independen (kepemimpinan visioner) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 20,3%, sedangkan sisanya

### Hasil $R^2$ Uji Regresi Sederhana $X_2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 <sup>a</sup>	.193	.178	2.40333

a. Predictors: (Constant), x2

Pada tabel diatas menunjukkan nilai hasil analisis data R sebesar 0.439 dan nilai  $R^2$  bernilai positif 0.193, artinya variabel independen (budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 19,3 %, sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil $R^2$ Uji Regresi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 <sup>a</sup>	.286	.258	2.28297

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil analisis uji regresi berganda pada tabel 4.15 juga menunjukkan hasil R sebesar 0.534 dan nilai  $R^2$  bernilai positif 0.286 artinya variabel independen (kepemimpinan visioner dan budaya organisasi) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 28,6%, sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil uji frekuensi pada 55 sampel berdasarkan gender terdapat 35 responden

berjenis kelamin laki-laki atau 63%. Sedangkan 20 sampel adalah perempuan atau 55% dari keseluruhan sampel penelitian. Selain itu, karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan responden terdiri dari 4 kepala bidang atau 7.3%, 1 kepala dinas atau 1.8%, 12 kepala seksi atau 21.8%, kepala sub bag sebanyak 3 atau 5.5%, Sekretaris Dinas sebanyak 1 orang atau 1.8%, dan staff sebanyak 34 orang atau 61.8%. Semua sampel tersebut diberikan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat ditarik pembahasan sebagai berikut: Berdasarkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana variabel Kepemimpinan Visioner ( $X_1$ ) menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Sig. < 0.05$ . Dari hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Thamrin (2020) pada kesimpulannya menyatakan kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 35,8%. Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa ketrampilan kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota (Rizal and Nurjaya 2020). Seorang pemimpin merupakan acuan dalam hal moral bagi pegawai lain sehingga mampu memberikan contoh dalam bekerja dan bertingkah laku, pengarah, dan berusaha seiring dengan etika bisnis, nilai-nilai perusahaan, mencapai tujuan bersama, serta memotivasi anggota agar mampu berkontribusi secara nyata. Hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya sebuah kepemimpinan visioner pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung agar kinerja pegawai semakin maksimal.

Hasil uji hipotesis ke dua menunjukkan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) juga menunjukkan terdapat pengaruh terhadap

kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $Sig. < 0.05$ . Dari hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Temuan pada penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014) yang pada kesimpulannya juga menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan pentingnya memelihara budaya organisasi yang baik. Bahkan menurut Muis, Jufrizen, and Fahmi (2018) budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Sedangkan pada analisis regresi berganda didapatkan hasil uji F dengan signifikansi sebesar 0.000 atau nilai  $Sig. < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan visioner dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai  $R square$  positif 0.286 atau 28,6% yang artinya bila perubahan kinerja pegawai dapat diterangkan oleh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Trang 2013) yang menemukan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian ini, Yusuf Syaifudin (2017); Dhenny Asmarazisa (2019) juga menemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan visioner dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lebih spesifik, peneliti lain menjelaskan pentingnya kepemimpinan visioner dalam membangun budaya organisasi yang berprestasi dalam hal efektivitas dan

efisiensi dalam suatu lembaga Sugianto (2018) dan disiplin pegawai Supardi (2014), atinya kinerja pegawai pun akan meningkat. Dari hasil penelitian ini dan temuan penelitian sebelumnya kemungkinan ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan visioner melalui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan hal tersebut dapat dikaji lebih dalam pada penelitian dimasa mendatang.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Dibuktikan melalui uji  $t_{hitung}$  sebesar 3.672 dengan  $Sig. < 0.05$ , sedangkan nilai  $R square$  sebesar 0.203 atau 20,3%, sedangkan sisanya 79,7% dipengaruhi variabel lain.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Dibuktikan melalui uji  $t_{hitung}$  sebesar 3.560, sedangkan nilai  $R square$  sebesar 0.193 atau 19,3%, sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi variabel lain.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Dibuktikan

dengan uji  $f_{hitung}$  sebesar 10.392 dengan nilai  $Sig. < 0.05$ , sedangkan nilai  $R square$  sebesar 0.286 atau 28,6 %, sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Implikasi

1. Pada variabel Kepemimpinan Visioner hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuesioner nomor 12, dimana pimpinan memiliki kreativitas tinggi untuk selalu menciptakan hal-hal yang bersifat inovatif, dengan demikian hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan program-program baru kepada pegawai
2. Pada variabel Budaya Organisasi hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuesioner nomor 8, dimana Pimpinan memberikan inovasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya, dengan demikian hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugasnya.
3. Pada variabel Kinerja Pegawai hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuesioner nomor 6, dimana Pegawai mempunyai keahlian melaksanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan manual atau teknis administrative tertentu, dengan demikian hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kerja kepada pegawai sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, 2009, Manajemen SDM. Edisi kesepuluh, Indeks, Jakarta.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1): 9–25
- Nel Arianty. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14(02): 144–50.
- Priansa, Donni Juni. (2015). *Manajemen SDM di Era Modern*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, D. J. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syari'ah Mandiri*. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 342-347
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, Anis Syamsu, and Nurjaya Nurjaya. 2020. "Effects of Principal Skills, Work Culture, Learning Facilities on Primary School Teacher Performance." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 6(01): 21.
- Robbins. P. Stephen dan Judge. A. Timothy., 2002, *Perilaku Organisasi*. Edisi dua belas , Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.