

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Mustaking¹, Arifuddin²

¹Universitas Puangrimaggalutung

²Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

e-mail: ¹takimmuhlab@yahoo.com ²arief.fadil72@gmail.com

Received: 14 Desember 2022

Revised: 29 April 2023

Accepted: 30 April 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi serta implikasinya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Terminal (Studi Pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat). Untuk mencapai tujuan tersebut maka dilakukan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peranan kepemimpinan visioner yang dijalankan secara tepat oleh pimpinan maka akan meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja ASN. Kemudian dari hasil uji mediasi yang dilakukan ditemukan bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja ASN

Abstract

The purpose of this research is to analyze the extent of the influence of visionary leadership on organizational culture and organizational commitment, as well as its implications on the Performance of Civil Servants (ASN) at Terminal (A Study at the BPTD of Region XIX, South Sulawesi and West Sulawesi Provinces). To achieve this objective, data collection techniques such as interviews, questionnaires, literature review, and documentation were employed. The analysis methods used were descriptive analysis, data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and determination coefficient. The research findings indicate that visionary leadership has an influence on organizational culture, organizational commitment, and the performance of ASN. This suggests that effective implementation of visionary leadership by leaders can enhance organizational culture and organizational commitment, thus affecting the performance of ASN. Furthermore, the results of the conducted mediation test reveal that both organizational culture and organizational commitment can mediate the influence of visionary leadership on the performance of ASN at Terminal in the BPTD of Region XIX, South Sulawesi and West Sulawesi Provinces.

Keywords: Visionary Leadership, Organizational Culture, Commitment, ASN Performance

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi mampu meningkatkan daya saing serta berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk

mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi..

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, banyak faktor yang perlu diperhatikan dan menjadi fokus dalam penelitian ini yakni : kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kepemimpinan visioner menurut Arifin (2018) bahwa kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal itu berarti, pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi, kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Semakin baik kualitas kepemimpinan visioner maka akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Penelitian Thamrin (2020) mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan visioner akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja pegawai.

Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap budaya organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori Schein (2011:85) dalam Thamrin (2016) bahwa kepemimpinan dengan budaya organisasi adalah saling terkait, jika manajer hidup dengan berbagai budaya, maka dia merupakan instrument dalam mengelola dan mengembangkan budaya. Salah satu kewajiban manajer adalah memahami apa yang dihadapi dan apa yang dikerjakan jika mencoba mengelola budaya organisasi. Sebaliknya bagi pemimpin adalah bagaimana menciptakan budaya kerja itu sendiri, sehingga akan menjadi pondasi bagi suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Penelitian Arifin (2018), hasil temuannya bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi.

Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Vehrizal dan Arifin (2018:480) dalam Arifin (2018) mendefinisikan bahwa visionary leadership adalah pemimpin yang memiliki arah dan wujud masa depan yang merupakan gambaran masa depan yang disepakati dengan rasa kebersamaan dan komitmen kerja yang tinggi untuk mewujudkannya. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan komitmen atau kesetiaan pegawai baik terhadap organisasi maupun pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dicapai oleh pegawai. Thamrin (2020) hasil temuan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, dimana kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi, sebagaimana dikemukakan (Muis et al., 2018) bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap

pencapaian kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut (Muis et al., 2018) bahwa berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagai pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai, sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi publik. Penelitian yang dilakukan oleh) Dalam penelitian (Faturahman, 2018) tersebut mendapat hasil bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa budaya organisasi dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh (Arifuddin, 2022a) bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi baik, maka komitmen pegawai juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arifuddin, 2022b) bahwa secara keseluruhan pegawai akan memiliki komitmen terhadap organisasinya, ketika mereka merasa yakin bahwa organisasinya benar-benar peduli mengenai kesejahteraan dan keadaan mereka. Penelitian (Faturahman, 2018) menemukan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen kerja serta implikasinya pada kinerja kerja.

Pentingnya masalah kepemimpinan visioner terhadap peningkatan budaya organisasi dan komitmen, serta implikasinya pada kinerja ASN, maka penelitian ini dilakukan pada kantor BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang merupakan salah satu instansi dibawah Kementerian Perhubungan yang berfungsi sebagai tempat persinggahan pada Angkutan Desa (Angdes) dan Angkutan Kota (Angkot). Dimana dengan status Terminal (Studi Pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat)yang naik kelas menjadi Tipe A, maka diperlukan kinerja dari masing-masing pegawai khususnya pemimpin yang mengkoordinator Terminal tersebut. Permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja pegawai di Terminal tersebut sangat rendah, hal ini terlihat dari pendapatan yang diperoleh dari jasa terminal yang sangat minim, dan target yang ditetapkan selama ini tidak tercapai tidak tercapai, hal ini disebabkan karena pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan organisasi, selain itu dalam penerapan budaya organisasi yakni masih kurangnya kerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam pencapaian target dalam pelaksanaan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Terminal Petta Ponggawa Kabupaten Bone. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Terminal Petta Ponggawa yang berjumlah 109 orang. Pengambilan sampel dengan teknik Probability dengan sampling jenuh yaitu seluruh pegawai. Jenis Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi dan komitmen dan implikasinya pada kinerja pegawai terminal petta

pongawa kabupaten Bone. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan nilai korelasi bivariate. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,35 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsistendengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid. Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dari setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Visioner

Pengujian validitas pada variabel kepemimpinan visioner dilakukan melalui perhitungan korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan yang terdiri dari 5 item pernyataan. Adapun hasil perhitungan validitas untuk kepemimpinan visioner dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji Validitas Kepemimpinan Visioner

Kode Butir Pernyataan	Korelasi Bivariate	Nilai $r \geq 0,35$	Kesimpulan
X.1	0,749	0,35	Valid
X.2	0,777	0,35	Valid
X.3	0,634	0,35	Valid
X.4	0,645	0,35	Valid
X.5	0,600	0,35	Valid

Sumber: Hasil Olah data

Berdasarkan tabel hasil uji validitas atas kepemimpinan visioner maka dengan 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sah (valid), sebab ketiga item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas dari 0,35.

b. Budaya Organisasi

Pengujian validitas untuk variabel budaya organisasi dilakukan melalui perhitungan korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan yang terdiri dari 5 item pernyataan, yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Kode Butir Pernyataan	Korelasi Bivariate	Nilai $r \geq 0,35$	Kesimpulan
Y1.1	0,558	0,35	Valid
Y1.2	0,485	0,35	Valid
Y1.3	0,797	0,35	Valid
Y1.4	0,705	0,35	Valid
Y1.5	0,825	0,35	Valid

Sumber : Hasil Olah Data

Tabel 2 yakni hasil pengujian validitas mengenai budaya organisasi, dimana dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab ketiga item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,35.

c. Komitmen organisasi

Pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi dilakukan melalui perhitungan korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan yang terdiri dari 3 item pernyataan. Adapun hasil uji validitas untuk komitmen organisasi dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Kode Butir Pernyataan	Korelasi Bivariate	Nilai $r \geq 0,35$	Kesimpulan
Y2.1	0,795	0,35	Valid
Y2.2	0,775	0,35	Valid
Y2.3	0,868	0,35	Valid

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 3 yakni hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi, terlihat bahwa ketiga item pernyataan yang diuji memiliki nilai korelasi di atas dari 0,35, sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan sah atau valid.

d. Kinerja ASN

Pengujian validitas untuk variabel kinerja ASN memiliki 5 item pernyataan yang telah dilakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian validitas untuk kinerja ASN dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja ASN

Kode Butir Pernyataan	Korelasi Bivariate	Nilai $r \geq 0,35$	Kesimpulan
Z.1	0,622	0,35	Valid
Z.2	0,765	0,35	Valid
Z.3	0,759	0,35	Valid
Z.4	0,734	0,35	Valid
Z.5	0,582	0,35	Valid

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4 yakni hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja ASN dengan 5 item pernyataan, dimana dari hasil pengujian ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab kelima item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,35).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS release 24. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Crobanch's Alpha	N of Items
1	Kepemimpinan Visioner (X)	0,708	5
2	Budaya Organisasi(Y1)	0,712	5
3	Komitmen Organisasi (Y2)	0,740	3
4	Kinerja ASN (Z)	0,786	6

Sumber : Hasil Olah Data

Dari tabel 5 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel penelitian kepemimpinan visioner, budaya organisasi, komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja aparatur sipil negara di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat maka dengan jumlah item sebanyak 19 pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel tersebut semuanya sudah reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas dari 0,60.

Hasil Analisis

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja ASN) maka digunakan persamaan regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 24 atas variabel kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja ASN di Terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat) yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6. Analisis Regresi

Model	Unstandarized Coefficients		Standized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error			
Constant	1,776	0,258			
Kepemimpinan Visioner	0,220	0,099	0,273	2,230	0,028
Budaya Organisasi	0,230	0,085	0,275	2,723	0,008
Komitmen Organisasi	0,175	0,071	0,248	2,482	0,015
R =	0,700	F =	33,594		
R Square =	0,490	Sig =	0,000		

Sumber: Hasil Olah data

Berdasarkan tabel 6 yakni hasil olahan data regresi berganda maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Z = 0,273 X_1 + 0,275 X_2 + 0,248 X_3$$

Dari hasil analisis mengenai persamaan regresi maka dapat diinterpretasikan dari persamaan yaitu:

$\beta_1 X_1$ = Menunjukkan kepemimpinan visioner berpengaruh positif terhadap kinerja ASN sebesar 0,273, yang artinya apabila kepemimpinan visioner bertambah 1 poin maka kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat) bertambah sebesar 0,273 poin.

$\beta_2 X_2$ = Menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN sebesar 0,275, yang dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi bertambah sebesar 1 poin maka kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat) bertambah sebesar 0,275 poin.

$\beta_3 X_3$ = 0,248, menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja ASN sebesar 0,248, yang dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi bertambah sebesar 1 poin maka kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat) juga akan bertambah sebesar 0,248 poin.

Kemudian untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka dapat dilihat dari nilai R, dimana nilai R = 0,700 yang berarti kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat). Kemudian untuk mengetahui variasi pengaruh lainnya maka digunakan Rsquare yakni sebesar 0,490, yang artinya bahwa 49% variasi prosentase kinerja ASN dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh signifikan dari masing-masing variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN

Hasil uji parsial kepemimpinan visioner diperoleh nilai $\text{sig} = 0,028$, dengan nilai $\text{sig} = 0,028 < 0,05$ (nilai standar), berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat)

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil uji parsial untuk budaya organisasi maka diperoleh nilai $\text{sig} = 0,008$, karena nilai $\text{sig} 0,008 < 0,05$ (nilai standar), berarti dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat)

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ASN

Hasil uji parsial komitmen organisasi diperoleh nilai $\text{sig} = 0,015$, dengan nilai $\text{sig} 0,015 < 0,05$ (nilai standar), berarti dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di Terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat).

Uji F (Uji Simultan)

Uji serempak yaitu suatu analisis untuk menguji apakah kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN. Dari hasil pengujian serempak (uji F) dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ berarti dapat dikatakan bahwa kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap kinerja ASN di Terminal (studi pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Budaya Organisasi

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat maka dari hasil tanggapan pegawai mengenai kepemimpinan visioner yang telah dilakukan sudah berjalan dengan baik. Hal ini didasari dari skor jawaban responden mengenai kepemimpinan visioner rata-rata memberikan tanggapan baik yang artinya pimpinan pada Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat sudah memiliki kemampuan dalam menciptakan, mengarahkan, mengkomunikasikan, mengsosialisasikan dan mengimplementasikan pemikiran yang idealnya mengenai visi untuk kemajuan organisasi yang dipimpin.

Skor jawaban responden mengenai kepemimpinan visioner yang terendah adalah mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang tepat. Hal ini didasari dari tanggapan pegawai ASN yang bekerja pada Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, dimana pimpinan kurang memberikan tanggapan kepada orang lain untuk melakukan hal-hal yang tepat melalui pimpinan lebih

berfokus pada bagaimana cara dalam pengelolaan yang berorientasi pada masa depan untuk kemajuan organisasi. Sedangkan skor yang tertinggi adalah kesanggupan pimpinan untuk memajukan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan visioner yang telah dilakukan oleh pimpinan Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat sudah dikelola dengan baik. Dimana dengan tanggapan pegawai bahwa pimpinan sudah memiliki kesanggupan dalam memajukan organisasi yang dikelola selama ini. Dimana pimpinan telah memiliki kemampuan untuk memberikan pengarahan kepada setiap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan menurut Tupoksinya dalam sehari-hari dan selain itu pimpinan memiliki kepiawaian yang dapat diandalkan untuk menjalankan aktivitas kerja organisasi guna dapat meraih masa depan organisasi yang dipimpinnya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara empiris bahwa kepemimpinan yang dilakukan selama ini dapat meningkatkan budaya organisasi. Hal ini didasari dari tanggapan pegawai yang bekerja pada Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat dengan kemampuan dalam pengelolaan masa depan organisasi yang dipimpinnya melalui visinya dapat memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk budaya organisasi yang kuat khususnya di Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

Teori yang dikemukakan Schein (2011:85) bahwa kepemimpinan dengan budaya organisasi saling terkait, manajer hidup dengan berbagai bidangnya maka dia merupakan instrument dalam mengelola dan mengembangkan budayanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh peneliti bahwa kepemimpinan visioner dapat menciptakan budaya organisasi itu sendiri, selain itu mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan visioner yang dikelola secara baik maka akan membuat pegawai berkomitmen untuk melakukan pekerjaan menurut Tupoksinya, alasannya karena pegawai telah merasa menjadi bagian keluarga dalam organisasi ini dan pegawai telah merasa permasalahan yang ada dalam organisasi menjadi permasalahan yang ada para pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Veithzal dan Arifin (2018:480) bahwa kepemimpinan visioner dibutuhkan dalam mengarahkan dan memahami pegawai untuk meningkatkan komitmen atau kesetiaan pegawai baik dalam organisasi maupun pekerjaan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2017) bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dari teori yang dikemukakan oleh Veithzal dan Arifin (2018) serta Simbolon (2017) telah sesuai dengan yang ditemukan oleh peneliti.

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN

Berdasarkan hasil pengamatan melalui penyebaran kuesioner yaitu pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Temuan ini dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan visioner yang dilakukan oleh pimpinan kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja ASN.

Teori yang dikemukakan oleh Adriansyah (2015:104) bahwa seorang pemimpin yang visioner dapat mampu mengatasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal ini berarti pemimpin yang visioner mampu melihat peluang dan tantangan sebelum keduanya terjadi, kemudian memposisikan organisasi mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Semakin baik kualitas kepemimpinan visioner maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya yaitu Thamrin (2020) bahwa semakin efektif kepemimpinan visioner maka dapat diikuti oleh semakin tingginya kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa teori yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti telah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Adriansyah (2015).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi khususnya pada Kantor Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat sudah dilakukan dengan baik. Dimana dari hasil penyebaran kuesioner bahwa setiap pegawai telah memiliki kesiapan diri untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam pengelolaan pekerjaan. Selain itu setiap pegawai telah memiliki sifat agresif dalam bekerja.

Kemudian dari hasil tanggapan pegawai bahwa setiap pegawai telah memiliki kepribadian yang baik, dimana masing-masing pegawai telah saling menghormati dengan pegawai lainnya dan selain itu adanya kekompakan dengan tim kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Berbeda hasil tanggapan pegawai, dimana yang dirasakan masih kurang oleh pegawai kesadaran diri pegawai dalam pengembangan kemampuan yang dimiliki dalam pengelolaan pekerjaan. Hal ini perlu ditingkatkan dengan meningkatkan keinginan pegawai untuk melakukan pengembangan kompetensi dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kemudian penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN, dimana secara empirik menemukan bahwa semakin baik pelaksanaan budaya organisasi maka kinerja ASN akan dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja ASN di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat akan meningkat jika adanya penerapan budaya organisasi.

Pendapat yang dikemukakan oleh Busro (2018) bahwa jika budaya organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil penelitian oleh Chandra (2013) bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Busro (2018) dan sesuai dengan penelitian oleh Chandra (2013).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara

Hasil pengamatan yang ditemukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak secara positif terhadap kinerja ASN. Temuan dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen kerja pegawai dalam pelaksanaan kerja di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Faktor yang mempengaruhi persepsi komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja ASN adalah karena dari tanggapan pegawai sudah memberikan tanggapan bahwa

komitmen organisasi sudah dapat dikatakan baik, alasannya karena pegawai merasa sudah menjadi bagian keluarga dalam organisasi yang menjadi tempat bekerja, selain itu pegawai telah berkomitmen untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik saat ini maupun yang akan datang, dan tanggapan lain oleh pegawai yang merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh organisasi telah menjadi permasalahan pegawai.

Pendapat yang dikemukakan oleh (Tamsah et al., 2021) bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi dengan baik maka komitmen kerja pegawai juga akan meningkat. Sedangkan pendapat lainnya yakni Kinicki (2014:167) bahwa secara keseluruhan pegawai akan memiliki komitmen terhadap organisasi ketika mereka merasa yakin bahwa organisasi benar-benar peduli dengan kesejahteraan dan keamanan mereka. Kinerja pegawai dapat dinilai dari pencapaian hasil. Ini dapat dikonfirmasi dengan jumlah yang benar-benar dapat melakukan tugas tertentu secara maksimal.(Abdullah, 2022)

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN melalui budaya Organisasi

Temuan yang telah diperoleh melalui hasil pengamatan di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dilakukan selama ini dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kepemimpinan visioner yang diterapkan dapat membentuk budaya organisasi yang kuat sehingga memiliki dampak dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Wijaya (2018) bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi sehingga berimplikasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018).

Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN yang dimediasi oleh komitmen organisasi

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN. Penelitian ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kepemimpinan visioner yang diterapkan di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat akan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja ASN.

Hasil penelitian yang ditemukan oleh Wijaya (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan yang dilakukan oleh peneliti telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti dan hasil pengamatan di lapangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peranan kepemimpinan visioner yang dijalankan secara tepat oleh pimpinan maka akan meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja ASN. Kemudian dari hasil uji mediasi yang dilakukan ditemukan bahwa baik budaya organisasi maupun

komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja ASN di Terminal pada BPTD Wilayah XIX Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. R. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 227–233.
- Arifin, Rivai Veitzhal Dan Ariviyan. 2018. Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Arifuddin, A. (2022a). Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–11.
- Arifuddin, A. (2022b). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 340–351.
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). *Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance.*
- Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance.
- Thamrin, J. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemkot Cimahi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 124-137.