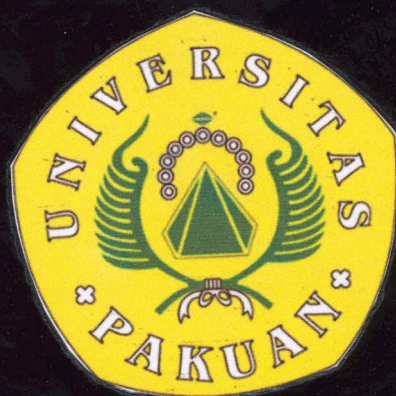


**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
VISIONER, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA**

(Studi Empirik pada Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu
Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok dan
BBPPMPV Pertanian Cianjur Menggunakan Analisis Jalur dan Analisis
SITOREM)

Disertasi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Doktor Manajemen Pendidikan



ARIEF RACHMAN WONODHIPO

073119057

**PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN**

2024

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
VISIONER, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA**

**(Studi Empirik pada Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu
Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok dan
BBPPMPV Pertanian Cianjur Menggunakan Analisis Jalur dan Analisis
SITOREM)**

Disertasi

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar
Doktor Manajemen Pendidikan**




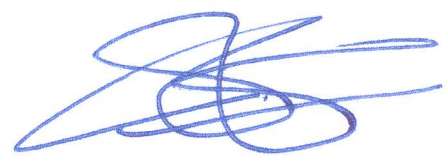


**ARIEF RACHMAN WONODHIPO
073119057**

**PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS PAKUAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

UJIAN TERBUKA DISERTASI PROGRAM DOKTOR PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN (S-3)

Nama : **Arief Rachman Wonodhipo**
NPM : 073119057
Judul Disertasi : STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN VISIONER, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Empirik pada Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Sawangan Depok dan BBPPMPV Pertanian Cianjur Menggunakan Analisis Jalur dan Analisis SITOREM)

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH:	
Promotor,  Prof. Dr. Ing H. Soewarto Hardhienata	Ko-Promotor,  Dr. Martinus Tukiran, M.T.
Tanggal : 10/6/2024	Tanggal : 16/6/2024
DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PANITIA UJIAN TERBUKA	
Ketua,  Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, MSc	Sekretaris,  Prof. Dr. Ing H. Soewarto Hardhienata
Tanggal : 19/6/2024	Tanggal : 10/6/2024

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan pencapaian target kerja yang dilakukan pegawai yang didukung oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan individu sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan seperangkat hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi dengan menggunakan strategi perencanaan sehingga tujuan organisasi terwujud.

Penelitian ini dilakukan dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan cara melakukan penguatan pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan visioner, efikasi diri dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel budaya organisasi, kepemimpinan visioner, efikasi diri dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode SITOREM digunakan untuk menentukan urutan prioritas dan rekomendasi perbaikan yang perlu dilakukan.

Populasi penelitian adalah pegawai BBPPMPV Sawangan Depok dan BBPPMPV Cianjur berjumlah 310. Sampel penelitian sebanyak 223 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin. Penarikan sample dilakukan dengan cara *Proportional Random Sampling*.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh positif langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) mengetahui pengaruh positif langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai, (3) mengetahui pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai, (4) mengetahui pengaruh positif langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (5) mengetahui pengaruh positif langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (6) mengetahui pengaruh positif langsung kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja, (7) mengetahui pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja, (8) mengetahui pengaruh positif tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dan (9) mengetahui pengaruh positif tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan (10) mengetahui pengaruh positif tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil analisis jalur (1) terdapat pengaruh positif langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta_{y1} = 0,196$; (2) terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta_{y2} = 0,339$; (3) terdapat pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta_{y3} = 0,176$; (4) terdapat pengaruh positif langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $\beta_{y4} = 0,265$; (5) terdapat pengaruh positif langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $\beta_{41} = 0,298$; (6) terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja sebesar $\beta_{y2} = 0,401$; (7) terdapat pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar $\beta_{y3} = 0,222$; (8) terdapat pengaruh positif tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $\beta_{y14} = 0,079$; (9) terdapat pengaruh positif tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $\beta_{y24} = 0,106$; dan (10) terdapat pengaruh positif tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $\beta_{y34} = 0,006$.

Hasil Analisis SITOREM menunjukkan bahwa terdapat indikator-indikator variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, kepemimpinan visioner, efikasi diri dan

kepuasan kerja yang diprioritaskan untuk diperbaiki, di antaranya adalah indikator (1) bimbingan, (2) meyakinkan orang, (3) pekerjaan, (4) pengawasan, (5) norma, (6) simbol, (7) keyakinan tugas, dan (8) efisiensi waktu & biaya.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai, kepemimpinan visioner, efikasi diri kepuasan kerja.

ABSTRACT

Employee performance is the achievement of work targets carried out by employees supported by individual abilities, expertise and skills so as to facilitate the achievement of organizational goals. Employee performance is basically a set of work results achieved in accordance with the standards set by the agency using strategic planning so that organizational goals are realized. This research was conducted in an effort to improve employee performance by strengthening the variables of organizational culture, visionary leadership, self-efficacy and job satisfaction.

This study uses the path analysis method to see the direct and indirect effects between variables of organizational culture, visionary leadership, self-efficacy and job satisfaction in improving employee performance. The SITOREM method is used to determine the priority order and recommendations for improvements that need to be made.

The research population was employees of BBPPMPV Sawangan Depok and BBPPMPV Cianjur totaling 310. The research sample was 223 respondents determined by the Slovin formula. Sample withdrawal is done by means of Proportional Random Sampling

This study aims to: (1) determine the direct positive effect of organizational culture on employee performance, (2) determine the direct positive effect of visionary leadership on employee performance, (3) determine the direct positive effect of self-efficacy on employee performance, (4) determine the direct positive effect of job satisfaction on employee performance (5) determine the direct positive effect of organizational culture on job satisfaction, (6) determine the direct positive effect of visionary leadership on job satisfaction, (7) to know the direct positive effect of self-efficacy on job satisfaction, (8) to know the indirect positive effect of organizational culture on employee performance through job satisfaction, and (9) to know the indirect positive effect of visionary leadership on employee performance through job satisfaction and (10) to know the indirect positive effect of self-efficacy on employee performance through job satisfaction.

Path analysis results (1) there is a direct positive effect of organizational culture on employee performance by $\beta_{y1} = 0.196$; (2) there is a direct positive effect of visionary leadership on employee performance by $\beta_{y2} = 0.339$; (3) there is a direct positive effect of self-efficacy on employee performance by $\beta_{y3} = 0.176$; (4) there is a direct positive effect of job satisfaction on employee performance by $\beta_{y4} = 0.265$; (5) there is a direct positive effect of organizational culture on job satisfaction by $\beta_{41} = 0.298$; (6) there is a direct positive effect of visionary leadership on job satisfaction by $\beta_{y2} = 0.401$; (7) there is a direct positive effect of self-efficacy on job satisfaction by $\beta_{y3} = 0.222$; (8) there is an indirect positive effect of organizational culture on employee performance through job satisfaction by $\beta_{y14} = 0.079$; (9) there is an indirect positive effect of visionary leadership on employee performance through job satisfaction by $\beta_{y24} = 0.106$; and (10) there is an indirect positive effect of self-efficacy on employee performance through job satisfaction by $\beta_{y34} = 0.006$.

The results of the SITOREM analysis show that there are indicators of employee performance variables, organizational culture, visionary leadership, self-efficacy and job satisfaction that are prioritized for improvement, including indicators of (1) guidance, (2) convincing people, (3) work, (4) supervision, (5) norms, (6) symbols, (7) task confidence, and (8) time & cost efficiency.

Keywords: *organizational culture, employee performance, visionary leadership, job satisfaction self-efficacy.*