



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan

Zusmawati <sup>1\*</sup>, Sonny Hakri <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang, Indonesia

Email: [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id) <sup>1\*</sup>, [sonnyhakrie@gmail.com](mailto:sonnyhakrie@gmail.com) <sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [zusmawati@akbpstie.ac.id](mailto:zusmawati@akbpstie.ac.id)

**Abstract** The availability of quality human resources provides an opportunity for leaders to select the best employees for strategy implementation. However, the effectiveness of strategy implementation depends not only on human resources but also on the organizational culture and leadership style applied. Based on the results of the first hypothesis test, it was found that the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pesisir Selatan Regency DPMDPPKB. Therefore, in this study, the first hypothesis (H1) is accepted. Based on the results of the second hypothesis test, it was found that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance at the Pesisir Selatan Regency DPMDPPKB. Therefore, in this study, the second hypothesis (H2) is accepted. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, it can be concluded that if organizational culture improves, employee performance will also improve. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, it can be concluded that if leadership style improves, employee performance will also improve. Organizational Culture and Leadership Style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Pesisir Selatan Regency DPMDPPKB. Therefore, it can be concluded that if Organizational Culture and Leadership Style improve simultaneously, employee performance will also improve.

**Keywords:** Employee Performance; Human Resources; Leadership Style; Organizational Culture; Public Organizations.

**Abstrak** Ketersediaan SDM berkualitas memberi peluang bagi pemimpin untuk memilih karyawan terbaik dalam pelaksanaan strategi. Namun, efektivitas implementasi strategi tidak hanya bergantung pada SDM, tetapi juga pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan, maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan, maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) diterima. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bila budaya organisasi pada pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan juga mengalami peningkatan. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan meningkat secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Organisasi Publik; Sumber Daya Manusia.

### 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi, organisasi dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal. SDM merupakan aset vital karena berperan sebagai pelaksana strategi organisasi. Namun, efektivitas SDM tidak berdiri sendiri; ia sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dianut dan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Bahkan Menurut Rivai (2009) menyatakan penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan kata lain penilaian kinerja karyawan bisa dilihat dari bagaimana hasil dari pencapaian kinerja perusahaannya.

Peneliti mengambil objek pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DPMDPPKB) Kabupaten Pesisir Selata yang berlokasi di Painan, merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat serta pengendalian penduduk dan pelayanan keluarga berencana. Lembaga ini membina 182 desa/nagari, serta melaksanakan program-program pembangunan dengan capaian rata-rata 90% dari target kerja pada periode 2020–2021. Kinerja yang baik tersebut menarik karena kepemimpinan DPMDPPKB ditentukan oleh keputusan Bupati, bukan hasil pemilihan internal pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, kinerja yang dihasilkan pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan juga dapat dilihat pada data rekapitulasi kinerja dibawah ini :

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja Pegawai DPMDPPKB Tahun 2022.

Bidang	Nilai rata-rata(%)		Skor rata-rata	Bobot
	/Tahun			
	2022	2023		
Sekrtariat	85	83	4	Baik
Bina Pemerintahan Desa	84	80	4	Baik
Kelembagaan dan Partisipasi Masyarakat dan Sosial Budaya	82	80	4	Baik
SDA dan Usaha Ekonomi Masyarakat dan Pembangunan	80	78	3	Cukup baik
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	80	75	3	Cukup baik

*Sumber : DPMDPPKB Kab. Pesisir Selatan Tahun 2024.*

Dari tabel 1 diatas, data menunjukkan adanya penurunan rata-rata nilai kinerja pada beberapa bidang di tahun 2023. Misalnya, bidang Sekretariat turun dari 85% menjadi 83%, dan bidang Pengendalian Penduduk turun dari 80% menjadi 75%. Masalah disiplin seperti ketidakhadiran tanpa keterangan menjadi salah satu indikator menurunnya kinerja tersebut. Selain itu, adanya dominasi gaya kepemimpinan instruksional (top-down) yang kaku seringkali

menghambat inovasi pegawai. Dengan demikian, pemimpin DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan untuk mampu mewujudkan gaya kepemimpinan yang sesuai serta membangun budaya organisasi yang kondusif. Hal ini penting agar tercipta kepuasan kerja di kalangan pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi

## **2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, Wirawan dalam Abdullah (2014). Handoko menyebutkan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja yang baik adalah yang sesuai dengan standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Kinerja yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Serta kinerja karyawan adalah totalitas hasil kerja yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan perilaku yang dilakukan oleh seorang individu untuk mendukung visi dan misi organisasinya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang mencerminkan bagaimana mereka memandang organisasi tersebut. Persepsi ini tidak bergantung pada rasa suka atau tidak suka, melainkan terbentuk dari pengalaman, pengamatan, serta informasi yang diperoleh anggota di dalam organisasi. Menurut Robbins (2015). budaya organisasi adalah "suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal." Menurut Jones, budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma-norma bersama yang mengendalikan interaksi antar anggota organisasi serta interaksi dengan pihak di luar organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, serta pola perilaku yang dibentuk dan dikembangkan oleh organisasi berdasarkan filosofi dasar pendirinya. Nilai-nilai tersebut kemudian diinternalisasi menjadi norma dan pedoman yang mengarahkan cara berpikir dan bertindak seluruh anggota organisasi dalam upaya mencapai

tujuan bersama. Budaya organisasi yang terbentuk secara kuat dan konsisten memiliki peran strategis dalam mendorong organisasi ke arah yang lebih positif.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pola perilaku seorang pemimpin memberikan pengaruh besar terhadap sikap dan tindakan bawahan, yang pada akhirnya berimplikasi pada kualitas kinerja organisasi. Setiap pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda, dan tidak dapat secara mutlak dikatakan bahwa satu gaya lebih baik atau lebih buruk dibandingkan gaya lainnya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mencerminkan pandangan seorang pemimpin terhadap kapasitas bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku dan strategi yang merupakan hasil perpaduan antara falsafah, keterampilan, karakter, serta sikap yang konsisten diterapkan dalam upaya memengaruhi kinerja bawahan. Senada dengan itu, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif demi mencapai tujuan organisasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Dari teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah dengan membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan karyawannya. Kotter dalam Nurjanah (2008) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya salah satu penelitian oleh Koesmono (2005) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan dari hasil dari penelitian tersebut maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja***

Dari teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktor pembentuk *kinerja karyawan* merupakan gaya kepemimpinan. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian oleh Khairizah, Noor, dan Suprpto (2015) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan dari hasil penelitian tersebut maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai jenis penelitian bersifat kuantitatif, karena metode kuantitatif yakni metode penelitian sebagaimana berdasarkan buat filsafat positif, diperlukan buat meneliti populasi dan sampel, penggunaan pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas biasanya diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur serta terhubung variabel yang sifat, sebab dan akibat dimana data penelitian berupa angka-angka serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2017b). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif menggunakan program SPSS.

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa objek penelitian adalah lokasi, manusia, kegiatan atau lain sebagainya yang menjadi pokok keberlangsungan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menjadikan DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan yang berlokasi di Jl. Setia Budi Painan - Sumatra Barat sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh para peneliti untuk dipelajari dan dari mana mereka kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 83 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 82 karyawan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0,2199 dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

##### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	KP1	0,797	0,219	Valid
2	KP2	0,647	0,219	Valid
3	KP3	0,593	0,219	Valid
4	KP4	0,574	0,219	Valid
5	KP5	0,681	0,219	Valid
6	KP6	0,738	0,219	Valid
7	KP7	0,754	0,219	Valid
8	KP8	0,734	0,219	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat setiap butir pernyataan dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = 80 yang menunjukkan angka 0,2199 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel masing-masing variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan “*valid*”.

##### Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 3

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>).

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	BO1	0,473	0,219	Valid
2	BO2	0,257	0,219	Valid
3	BO3	0,547	0,219	Valid
4	BO4	0,366	0,219	Valid
5	BO5	0,351	0,219	Valid

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
6	BO6	0,512	0,219	Valid
7	BO7	0,540	0,219	Valid
8	BO8	0,409	0,219	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat setiap butir pernyataan dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan  $df = 80$  yang menunjukkan angka 0,2199 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dinyatakan “*valid*”.

### Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Hasil dari pengolahan data pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ).

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	GK1	0,718	0,219	Valid
2	GK2	0,341	0,219	Valid
3	GK3	0,623	0,219	Valid
4	GK4	0,398	0,219	Valid
5	GK5	0,536	0,219	Valid
6	GK6	0,374	0,219	Valid
7	GK7	0,523	0,219	Valid
8	GK8	0,495	0,219	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat dilihat setiap butir pernyataan dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  *Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan  $df = 80$  yang menunjukkan angka 0,2199 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dinyatakan “*valid*”.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuisioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut

**Tabel 5.** Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y).

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0,949	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,818	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,873	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,70 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliable* (handal).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan *normal probability plot*. Suatu data dapat dinyatakan terdistribusi normal apabila grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Untuk menguji apakah distribusi residual atau tidak, maka dapat dilakukan metode uji Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut pada tabel 6

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas (K-S Test).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,06113854
Most Extreme Differences	Absolute		,129
	Positive		,061
	Negative		-,129
Test Statistic			,129
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c</sup>

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 25(2022).

Tabel 6 menunjukkan nilai K-S 0,129 (sig 0,200) untuk semua variabel tersebut di atas 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Gaya



Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Apabila tolerance value  $< 0,1$  atau  $VIF > 10$  = terjadi multikolinearitas. Apabila tolerance value  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  = tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,346	2,893
	Gaya Kepemimpinan	,346	2,893

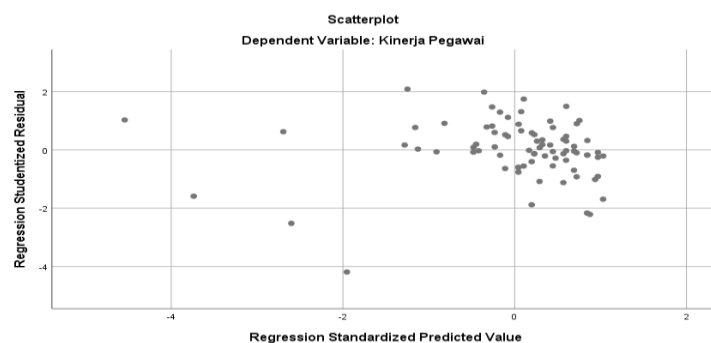
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas karena nilai VIF Budaya Organisasi  $2,893 < 10$  dengan tolerance  $0,346 > 0,1$ . Nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan yaitu  $42,893 < 10$  dengan tolerance  $0,346 > 0,1$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik scatterplot yaitu dengan cara melihat titik-titik penyebaran pada grafik dan uji glejser, dengan cara meregres seluruh variabel independen dengan nilai absolute residual (absut) sebagai variabel dependennya.



**Gambar 1.** Scatterplot – Pengujian Heteroskedastisitas.

Sumber : Data Diolah dengan SPSS 25.

Pada gambar 1 tentang grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hasil Analisis Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil pengolahan data dengan metode analisis Regresi Berganda variabel penelitian disajikan pada tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8.** Analisis Regresi Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,234	6,295		1,149
	Budaya Organisasi	,365	,124	,261	2,941
	Gaya Kepemimpinan	1,452	,118	1,087	12,254
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai					

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KP = 7,234 + 0,365 (BO) + 1,452 (GK) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 7,234 artinya apabila Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka Kinerja Pegawai tetap sebesar konstanta yaitu 7,234.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,365 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu-satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,365.
- 3) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1,452 artinya apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu-satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 1,452.

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada hubungan.

Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu :  $80 - 2 - 1 = 77$  (n) adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,664. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 9 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 9.** Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,234	6,295		1,149
	Budaya Organisasi	,365	,124	,261	2,941
	Gaya Kepemimpinan	1,452	,118	1,087	12,254
					Sig.
					,254
					,004
					,000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,941 >  $t_{tabel}$  1,664, dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, berarti Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  12,254 >  $t_{tabel}$  1,664 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap variabel dependen Lingkungan kerja dan juga Kinerja Pegawai. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan

95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel -1) atau  $3 - 1 = 2$ , dan df 3 ( $n-k-1$ ) atau  $80 - 2 - 1 = 77$ , maka hasil yang diperoleh untuk  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,12. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 10

**Tabel 10.** Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10960,495	2	5480,248	145,397	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2902,255	77	37,692		
	Total	13862,750	79			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 145,397 > F_{\text{tabel}} 3,12$ , dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) yang digambarkan pada tabel 11

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Determinasi.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,791	,785	6,13935

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025).

Berdasarkan tabel 11 diperoleh angka *adjusted R square* sebesar 0,785 atau 78,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,785 atau 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,215 atau 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, bonus, kenaikan jabatan, dan variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## Hasil Dan Pembahasan

### *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  2,941 >  $t_{tabel}$  1,664, dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang terbangun, seperti adanya nilai-nilai kerja sama, orientasi terhadap hasil, inovasi, serta kedisiplinan, maka semakin tinggi pula motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang kuat dan konsisten menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020), (Putri dkk, 2024) dan Sarumaha (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bukti bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, serta mampu mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, penelitian dari Syauqi & Riyadi (2023) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  12,254 >  $t_{tabel}$  1,664 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  **$H_2$  diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dijalankan, seperti kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, memberikan arahan, memotivasi, serta menciptakan komunikasi yang efektif, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Fauziah, 2021), (A. S. Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Amalia & Rudiansyah, 2021) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal yang serupa juga ditemukan oleh (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa peran pemimpin tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak dan teladan yang dapat menumbuhkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas pegawai.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan***

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung} 145,397 > F_{tabel} 3,12$ , dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan serta semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan, maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan semakin meningkat. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,785 atau 78,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,785 atau 78,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,215 atau 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, bonus, kenaikan jabatan, dan variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan maupun penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagi DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan

DPMDPPKB Kabupaten Pesisir Selatan perlu terus memperkuat budaya organisasi, khususnya pada aspek inovasi, kerja sama tim, dan orientasi pada hasil, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Bagi Pimpinan

Pemimpin di lingkungan DPMDPPKB disarankan untuk lebih meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan, motivasi, serta loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas.

3. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang berlaku, serta aktif memberikan kontribusi berupa ide, kreativitas, dan inovasi dalam mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak perusahaan dan semua pihak kampus "STIE KBP" Padang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2012). *Konsep, teknik, dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiar, A. L., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>

- Koesmono, T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-12). Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian*. Kencana.
- Novikasari, I. (2017). Uji validitas instrumen. Dalam *Seminar Nasional Riset Inovatif 2017* (Vol. 1, No. 1, hlm. 530–535). <https://e proceeding.undiksha.ac.id/index.php/senari/article/download/1075/799>
- Prasetio, A. (2012). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Management Analysis Journal*, 1(4), 1–8. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh faktor keuangan terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (B. Molan, Penerj.). PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Research methods for business* (Buku 1 & 2). Salemba Empat.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis* (Cetakan ke-11). Alfabeta.