
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN MUARO JAMBI

Sistia Agustin¹, Yoli Ramala Fitri¹, Bagus Julnardi Pratama¹, Mustika¹
¹Universitas Muhammadiyah Jambi, Jambi, Indonesia

Sistia Agustin : Sistiaagustin@gmail.com
Yoli Ramala Fitri : Yoliramala@gmail.com
Bagus Julnardi Pratama : Bagusjulnardi@gmail.com
Mustika : mustikanabila81@gmail.com

Abstrak

Studi kasus ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan observasi. Sampel penelitian sebanyak 36 responden. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor Pengawasan Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,378 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dapat menyumbang 37,8% terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap lembaga, bisnis, atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, sumber daya manusia sangatlah penting. Saat ini, sumber daya manusia menjadi penentu utama daya saing organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan global akibat kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memenangkan persaingan, inovasi dan pengembangan kompetensi merupakan elemen penting yang harus dipertahankan (Nasir, 2020).

Satu-satunya faktor produksi yang memiliki kecerdasan, emosi, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Setiap orang dalam suatu lingkungan memiliki kapasitas untuk memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi pembentukan organisasi, pengembangan ikatan sosial, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan kinerja merupakan peran utama sumber daya manusia dalam rangka mendukung daya saing perusahaan dan mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh

karena itu, untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang lebih serius (Junaidi & Susanti, 2019).

Kelangsungan hidup sebuah organisasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang reformis harus memiliki kepekaan terhadap perubahan, mampu menganalisis kelemahan dan kekuatan organisasi, serta dapat menyelesaikan berbagai tantangan guna meningkatkan kinerja pegawai. Dalam berbagai situasi, pemimpin berperan sebagai simbol, panutan, motivator, serta sumber pengaruh yang dapat mengarahkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk menyatukan berbagai aspek sumber daya manusia dalam organisasi menjadi tantangan utama yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin (Ekhsan & Mariyono, 2020).

Gaya kepemimpinan dianggap efektif jika dapat menginspirasi para pengikutnya untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan setiap orang yang berada di bawah arahnya dalam hal kemampuan, latar belakang, motivasi, dan kepribadian mereka. Diharapkan bahwa semua anggota staf akan mampu bekerja sebaik-baiknya dan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya dengan gaya kepemimpinan yang tepat (Asmara & Widanaputra, 2017).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai nilai-nilai, acuan, dan pedoman dalam lingkungan kerja yang dapat mempersatukan pegawai, meredam konflik, serta memotivasi mereka dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang karena budaya tersebut menciptakan keterikatan dan keselarasan antara individu dengan tujuan organisasi (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Seorang pemimpin dapat mengelola organisasi dengan menggunakan berbagai filosofi kepemimpinan. Seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya sebagai norma perilaku sambil berusaha mengubah perilaku orang lain agar sesuai dengan sudut pandangnya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang tampak dan tidak tampak bagi para pengikutnya (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Namun, budaya perusahaan juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Gagasan budaya mengacu pada bagaimana orang hidup, berpikir, merasa, dan berperilaku sesuai dengan standar dan cita-cita yang telah diterima oleh komunitasnya. Organisasi adalah proses mengintegrasikan upaya individu atau kelompok dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif, metodis, dan kooperatif. (Mubarak & Darmanto, 2015). Budaya organisasi, di sisi lain, adalah hasil dari mengintegrasikan perilaku individu dan gaya budaya ke dalam standar dan ideologi baru yang menumbuhkan rasa kebersamaan dan kebanggaan dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan.

Ketertarikan penulis terhadap penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Muaro Jambi” bermula dari latar belakang yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penulis karya ini menggunakan metodologi kuantitatif deskriptif. Karena pendekatan kuantitatif telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara nyata atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, maka ini merupakan metode penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis dan dianggap sebagai metode ilmiah. Melalui penggunaan peralatan penelitian, pemrosesan data kuantitatif atau statistik, dan pengumpulan data, metode kuantitatif berupaya menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya yang akan diterapkan pada studi populasi dan sampel tertentu. (MY, 2022).

Populasi dan Sample

Penulis penelitian ini memilih 36 partisipan dari populasi 37 orang di Kantor Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi..

Instrumen penelitian

Berdasarkan variabel indikator penelitian, peneliti mengembangkan instrumen penelitian dan menggunakan teknik pengumpulan data berbasis kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan tertulis, baik terbuka maupun tertutup, yang diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert (ordinal)(Ismail, 2017). Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu sosial.

Metode Analisis Data

Penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik sebagai metode analisis data. Pendekatan analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi semuanya akan digunakan untuk menilai hipotesis penulis.

Uji Validitas

Validitas Validitas merupakan metode untuk membandingkan data yang dapat dikumpulkan peneliti dengan data yang ada dalam suatu item (Khoiroh et al., 2019). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Kelayakan penggunaan suatu item dinilai menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,1; jika korelasi antara item dengan skor total cukup tinggi, item tersebut dapat dianggap valid. Jika nilai item positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, item tersebut dianggap sah; jika r hitung lebih kecil dari r tabel, item tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Jika instrumen secara konsisten mengukur hal yang sama dan memberikan temuan yang sama, instrumen tersebut dianggap dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel konstruk, yang merupakan indikator kuesioner. Suatu variabel dapat dianggap dapat diandalkan jika reaksi individu terhadap suatu pernyataan konsisten atau

stabil sepanjang waktu. Reliabilitas kuesioner dievaluasi menggunakan teknik Cronbach Alpha. Tidak apa-apa jika nilai Cronbach Alpha lebih tinggi dari 0,6. Saat angka Cronbach Alpha mendekati 1, reliabilitas konsistensi internal meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan uji analisis regresi, berikut beberapa uji asumsi klasik :

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan atau populasi terdistribusi secara teratur, digunakan uji normalitas. Dapat dikatakan bahwa residual terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, dan tidak terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05..

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki hubungan linier. Persyaratan pengujian menyatakan bahwa jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak ada, dan sebaliknya. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,10, multikolinearitas ada.

Uji Heteroskedastisitas

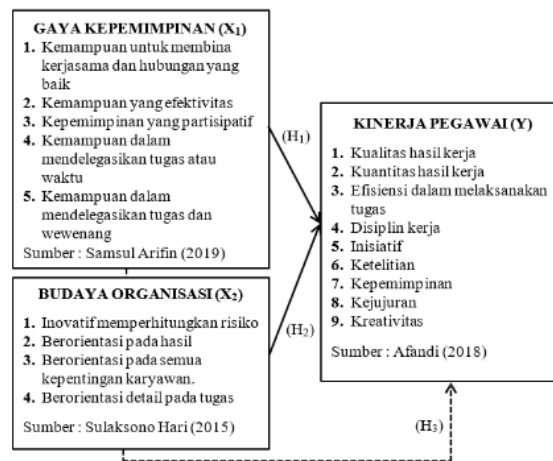
Untuk menentukan apakah terdapat ketidaksetaraan varians antara residual dari berbagai observasi dalam model regresi, digunakan uji heteroskedastisitas. Uji Glejser digunakan untuk mengukur uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa 0,05, dan sebaliknya. Heteroskedastisitas ada jika nilai signifikansi kurang dari 0,05..

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah kesalahan gangguan pada periode t dan kesalahan gangguan pada periode $t-1$ (sebelumnya) berkorelasi dalam model regresi linier. Karena pengamatan berturut-turut sepanjang waktu saling terkait, maka terjadilah autokorelasi..

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis

Istilah hipo (hypo) dan tesis (thesis) merupakan akar dari kata hipotesis. Kata "thesis" berarti pendapat, sedangkan "hypo" berarti kurang dari.

Oleh karena itu, hipotesis merupakan pendapat atau simpulan sementara yang belum menjadi tesis. Perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang juga berfungsi untuk menyatukan karyawan, mengurangi konflik, dan menginspirasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dengan demikian, "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi" merupakan hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam menanggapi dilema tersebut di atas. Selain itu, hipotesis tersebut juga diuji secara statistik, sehingga menghasilkan bentuk sebagai berikut:

1. H₁ : Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi, gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H₂ : Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi, budaya organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. H₃ : Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi, budaya organisasi (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₁) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya, regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yang melibatkan peningkatan jumlah variabel independen dari satu menjadi dua atau lebih. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja Pegawai
a : Konstanta
 β_1 : Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan
X1 : Variabel Gaya Kepemimpinan
 β_2 : Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi
X2 : Variabel Budaya Organisasi
e : Error

Uji T (parsial)

Uji-T menggambarkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel penjelas terhadap penjelasan variasi variabel dependen. Jika H1 adalah variabel independen yang secara penuh atau sebagian memiliki dampak besar pada variabel dependen dan nilai signifikan, maka H0 adalah variabel independen yang secara penuh atau sebagian tidak memiliki dampak signifikan pada variabel dependen. Jika uji-t kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen baik sendiri maupun dalam kombinasi secara signifikan memengaruhi variabel dependen.

Uji F (simultan)

Apakah variabel bebas dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan uji F. Karena H0 merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dan H1 merupakan variabel bebas yang secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel simultan dan nilai signifikansi uji F kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima apabila variabel bebas secara individual maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan dalam perhitungan statistik untuk menentukan dampak relatif budaya organisasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kekuatan hubungan antara kedua variabel meningkat saat nilai R mendekati 1,00.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Nilai koefisien determinasi
r² = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas kuesioner dinilai menggunakan uji validitas. Dengan melakukan korelasi bivariat antara skor setiap indikator pernyataan dan keseluruhan konstruk dan menunjukkan hasil yang signifikan, khususnya di bawah 0,05 atau 5%, seseorang dapat memanfaatkan Korelasi Pearson untuk mengukur validitas. Setiap indikator pernyataan dianggap valid jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Peneliti juga menerapkan rumus $(df) = n - 2$ untuk pengujian 36 responden, sehingga $36 - 2 = 34$, menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,3291.

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,708	0.3291	Valid
2	X1.2	0,680	0.3291	Valid
3	X1.3	0,585	0.3291	Valid
4	X1.4	0,732	0.3291	Valid
5	X1.5	0,529	0.3291	Valid
6	X1.6	0,655	0.3291	Valid
7	X1.7	0,670	0.3291	Valid
8	X1.8	0,636	0.3291	Valid
9	X1.9	0,623	0.3291	Valid
10	X1.10	0,532	0.3291	Valid

Semua item pernyataan dalam kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai sig. 2-tailed < 0,05, sesuai dengan hasil uji validitas di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan dianggap sah dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk adalah uji reliabilitas. Jika respons responden terhadap kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner tersebut dianggap reliabel. Uji statistik Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini.

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel (Item)	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,833	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,729	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,851	Reliabel

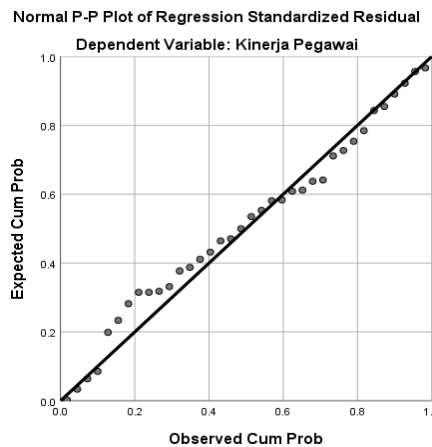
Sumber: data primer yang di olah, 2024

Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih tinggi dari 0,6, menurut hasil uji reliabilitas di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) akan mampu memberikan data yang konsisten untuk setiap item pernyataan. Lebih jauh lagi, hasilnya sebagian besar akan mencerminkan respons sebelumnya jika pernyataan tersebut ditanyakan kembali.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Jika distribusi titik data dalam satu arah mengikuti garis diagonal dan gambar distribusi menunjukkan titik data tersebar di sekitar garis diagonal, variabel tersebut dianggap normal.



Gambar 1. data primer yang di olah SPSS, 2024

Gambar tersebut menggambarkan hubungan antara variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan. Data menunjukkan pola distribusi normal, menyebar di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi telah lulus uji asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	

Model		B		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.578	12.142		2.107	.043		
	Gaya Kepemimpinan	.657	.186	.490	3.525	.001	.998	1.002
	Budaya Organisasi	.660	.279	.328	2.363	.024	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disebutkan di atas, diketahui nilai VIF kurang dari 10, dan setiap variabel memiliki nilai VIF yang sama yaitu 1,002. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas dan pengujian lebih lanjut dapat dilakukan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.307	8.591		.501	.619		
	Gaya Kepemimpinan	.112	.117	.164	.964	.342	.998	1.002
	Budaya Organisasi	-.169	.196	-.147	-.863	.394	.998	1.002

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan penelitian dapat dilanjutkan karena nilai signifikansi setiap variabel berada pada tingkat keyakinan lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Hasil Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah kesalahan gangguan pada periode t dan kesalahan gangguan pada periode t-1 (sebelumnya) berkorelasi dalam model regresi linier.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.413	11.628	2	33	.000	2.352
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2024

Dari uji diatas dapat diketahui:

Durbin Watson : 2.352

Dl : 1,3537

Du : 1,5872

(4-du) : 2,4128

Nilai DW terletak antara du dan (4-du) yaitu $\rightarrow 1,5872 < 2.352 < 2,4128$.

Keputusan :

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2.352 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar $1,5872 < 2.352 < 2,4128$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Karena ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 5.12 menampilkan temuan analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang dihasilkan memiliki koefisien untuk variabel independen $X_1 = 0,657$ dan $X_2 = 0,660$ dengan konstanta 25,578:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 25,578 + 0,657 X_1 + 0,660 X_2 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas secara parsial, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan persamaan di atas adalah 25,578, artinya jika variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan stabil atau sama dengan nol, kinerja karyawan bernilai 25,578 satuan.
2. Nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,657, atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu persen dalam gaya kepemimpinan menghasilkan peningkatan 0,657 (65,7%) dalam kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien untuk variabel budaya organisasi adalah 0,660, atau 66%. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu persen dalam budaya organisasi menghasilkan peningkatan 0,660 (66%) dalam kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Tujuan uji-t adalah untuk memastikan sebagian hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai signifikansi t dibandingkan dengan tingkat keyakinannya untuk menentukan apakah setiap variabel independen—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—memiliki dampak substansial pada satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Ho dapat diterima jika sig t lebih tinggi dari 0,05. Demikian pula, Ho ditolak jika sig t kurang dari 0,05. Karena nilai t-tabel adalah (df) = n-k-1, 36-2-1 = 33 menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.692. Jelas dari tabel uji-t parsial bahwa:

- a) Gaya kepemimpinan apabila t hitung > dari t tabel maka hipotesis pertama diterima. Diketahui nilai t hitung 3.525 > nilai t tabel 1.692 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka dapat dinyatakan hipotesis pertama menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b) Budaya Organisasi apabila t hitung > t tabel maka hipotesis kedua diterima. Diketahui t hitung 2.363 > t tabel 1.692 dan nilai signifikansi 0,024 < 0,05. Maka dapat dinyatakan hipotesis kedua menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji F (Simultan)

Dengan membandingkan ambang batas signifikansi (alfa) sebesar 5% (0,05), uji F pada dasarnya menentukan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.668	2	219.834	11.628	.000 ^b
	Residual	623.888	33	18.906		

Total	1063.556	35		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2024

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, nilai F yang dihitung adalah 11,628 dengan nilai tabel F (df) = n-k-1. Oleh karena itu, 36-2-1 = 33 menghasilkan nilai 3,28 sebagai tabel F, dan F yang dihitung adalah 11,628 > F tabel 3,28 dan hasil perhitungan anova di mana nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05. menunjukkan bagaimana faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian, hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja pekerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi berupaya mengukur seberapa baik model dapat memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Hasil (R^2 yang Disesuaikan) dalam uji hipotesis pertama menghasilkan koefisien determinasi, yang mengukur tingkat di mana variabel independen—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—berdampak pada kinerja karyawan. Nilai (R^2 yang Disesuaikan) berada di antara 0 dan 1.

Jika nilai R^2 yang Disesuaikan tinggi (mendeteksi 1), variabel independen dapat menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Di sisi lain, nilai yang rendah untuk (R^2 yang Disesuaikan) menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.643 ^a	.413	.378	4.348	.413	11.628	2	33	
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2024

Koefisien determinasi berupaya mengukur seberapa baik model dapat memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Hasil (R^2 yang Disesuaikan) dalam uji hipotesis pertama menghasilkan koefisien determinasi, yang mengukur tingkat di mana variabel independen—gaya kepemimpinan dan budaya organisasi—berdampak pada kinerja karyawan. Nilai (Adjusted R2) berada di antara 0 dan 1. Jika nilai Adjusted R2 tinggi (mendeteksi 1), variabel independen dapat menyediakan hampir semua informasi yang

diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Di sisi lain, nilai yang rendah untuk (Adjusted R²) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pengawasan Kependudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Muaro Jambi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Budaya perusahaan yang kuat akan menumbuhkan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas, sedangkan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,363 \geq t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, sedangkan gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $3,525 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $11,628$.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini memberikan saran bagi organisasi pemerintah tentang cara meningkatkan budaya organisasi dan memperkuat gaya kepemimpinan yang berhasil. Disarankan agar penelitian masa depan mempertimbangkan elemen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja, seperti motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. IV, 6.
- Asmara, I. K. J., & Widanaputra, A. A. G. . (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1575–1603.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Ismail, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(1), 18. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Khoiroh, N., Bukit, P., & Adisetiawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 197. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.89>

- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pematang Jaya). *Maksimum*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26714/mki.5.1.2015.1-16>
- MY, M. U. (2022). Peran mediasi budaya organisasi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai organisasi sektor publik pada Biro Administrasi Pimpinan Provinsi Jambi. *Jemso*, 4(1), 59–70.
- Nasir, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*.