



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan

Agung Permadi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Angga Juanda

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

agungbaskerville@gmail.com, dosen02240@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at the Pamulang Subdistrict Office. The research method used is quantitative descriptive research, which is research with data collection through questionnaires and expressed in numerical form involving 69 employees. The results of this study indicate that there is a partial influence between Leadership Style (X1) and Employee Performance (Y) with a t-value of 11.505 > t-table 1.996, therefore Ho1 is rejected and Ha1 is accepted, with a simple linear regression equation of $Y = 7.737 + 0.794 (X1)$. The correlation value of R_{X1} is 0.815, and Leadership Style contributes 66.4% to Employee Performance, with the remaining 33.6% influenced by other factors. There is a partial influence between Organizational Culture (X2) and Employee Performance (Y) with a t-value of 12.363 > t-table 1.996, so Ho2 is rejected and Ha2 is accepted, with a simple linear regression equation of $Y = 6.449 + 0.827 (X2)$. The correlation value of R_{X2} is 0.834, and Organizational Culture contributes 69.5% to Employee Performance, with the remaining 30.5% influenced by other factors. There is a simultaneous influence between Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) with a calculated F value of 80.675 > F table 3.14, or a Sig value of $0.000 < 0.05$, so Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 5.765 + 0.301 (X1) + 0.545 (X2)$. The correlation value of R_{X12} 0.842 and Leadership Style and Organizational Culture contributed 71% to Employee Performance, with the remaining 29% influenced by other factors.*

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamulang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka yang melibatkan 69 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan: Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 11,505 > t_{tabel} 1,996$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 7,737 + 0,794 (X1)$. Nilai korelasi R_{X1} 0,815 dan Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% dipengaruhi faktor lain. Ada pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 12,363 > t_{tabel} 1,996$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 6,449 + 0,827 (X2)$. Nilai korelasi R_{X2} 0,834 dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 69,5% dan sisanya 30,5% dipengaruhi faktor lain. Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $F_{hitung} 80,675 > F_{tabel} 3,14$, atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 5,765 + 0,301 (X1) + 0,545 (X2)$. Nilai korelasi R_{X12} 0,842 dan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 71% dan sisanya 29% dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor juga sebagai penentu terbentuknya sebuah kinerja yang berkualitas di perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang

pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Pratama, 2022). Gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karena dimana seorang pemimpin itu harus menjadi contoh baik bagi bawahannya dalam perusahaan seperti mengatur dan mengendalikan perusahaan. Jadi di setiap perusahaan itu memiliki para pemimpin yang berbeda-beda gaya kepemimpinannya tersendiri yang dimana untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan juga mau untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi yang sudah ditentukan

Berdasarkan pada Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Pamulang terhadap 34 pegawai dapat dilihat dibawah ini

Tabel 1. 1 Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Pamulang Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Pegawai	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya merasa pemimpin saya mempertimbangkan masukan dari tim sebelum mengambil keputusan	34	21	61,8	13	38,2
2	Saya merasa pemimpin saya dapat memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama	34	19	55,9	15	44,1
3	Saya merasa pemimpin saya berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada tim	34	17	50	17	50
4	Saya merasa pemimpin saya mampu mengendalikan dan mengarahkan bawahan dengan baik	34	15	44,1	19	55,9
5	Saya merasa pemimpin saya dapat mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan	34	14	41,2	20	58,8

Sumber : Diolah oleh peneliti pada tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.1 diatas, dari penjabaran hasil tersebut dalam melihat gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Pamulang dengan kuisioner Pra-Survey yang disebarkan oleh penulis sebanyak 34 pegawai dan diketahui bahwa pemimpin masih belum mencapai kinerja yang optimal dalam memimpin bawahannya, seperti pada pernyataan poin nomor empat “Saya merasa pemimpin saya mampu mengendalikan dan mengarahkan bawahan dengan baik” dan juga pernyataan poin nomor lima “Saya merasa pemimpin saya dapat mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan”, untuk poin nomor empat memiliki jawaban setuju 15 dengan presentase 44,1% dan tidak setuju 19 dengan presentase 55,9% kemudian untuk poin nomor lima memiliki jawaban setuju 14 dengan presentase 41,2% dan tidak setuju 20 dengan presentase 58,8%. Penulis mengambil kesimpulan melalui kuisioner yang penulis sebar dengan pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang bahwa kurangnya pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan kurangnya dalam pengendalian bawahan yang bisa menjadi sebab tidak maksimalnya pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan

**Tabel 1. 2 Data Pra-Survey Budaya Organisasi Pada Kantor Kecamatan
Pamulang Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Jumlah Pegawai	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya merasakan bebas untuk mengemukakan ide – ide baru di perusahaan	34	21	61,8	13	38,2
2	Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya lebih penting daripada cepatnya penyelesaian	34	10	29,4	24	70,6
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan	34	23	67,6	11	32,4
4	Saya merasa bahwa pencapaian pribadi saya dihargai oleh atasan	34	21	61,8	13	38,2
5	Saya merasa bahwa kolaborasi antar anggota tim didorong di tempat kerja	34	20	58,8	14	41,2

Sumber : Diolah oleh peneliti pada tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel 1.2 diatas, dari penjabaran hasil tersebut melihat budaya organisasi pada kantor kecamatan pamulang dengan kuisisioner Pra-Survey yang disebarakan oleh penulis, ditemukan permasalahan yang signifikan pada indikator kualitas versus kecepatan penyelesaian pekerjaan. Data menunjukkan bahwa dari total responden, hanya 10 pegawai atau 29,4% yang menyatakan setuju bahwa kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan kecepatan penyelesaian. Sebaliknya, mayoritas pegawai yaitu 24 orang atau 70,6% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya kecenderungan yang mengkhawatirkan di mana sebagian besar pegawai lebih memprioritaskan kecepatan penyelesaian tugas dibandingkan kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini menunjukkan adanya pergeseran nilai dalam budaya organisasi yang dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Pamulang, di mana pegawai cenderung mengesampingkan aspek kualitas demi mengejar target waktu penyelesaian. Kondisi ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pelayanan dan kepuasan masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai merupakan sebuah kunci keberhasilan dari suatu perusahaan dan perusahaan terus mengusahakan pengoptimalan sebuah kinerja pegawai agar dapat terwujudnya organisasi maupun perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku. Kinerja Pegawai ini juga merupakan sebuah proses kerja yang dilakukan sekaligus hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Harsuko (2016) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Oleh karena itu, kinerja seluruh pegawai perusahaan menentukan kinerja perusahaan.

Dalam hal ini, manajer atau direktur suatu perusahaan harus tahu seberapa baik pegawainya bekerja. Berikut merupakan data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang :

**Tabel 1. 3 Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang
Tahun 2021 – 2023**

No	Tahun	Indikator	Dibawah Ekspektasi (%)	Sesuai Ekspektasi (%)	Diatas Ekspektasi (%)	Rating (%)	Keterangan
1	2021	Kuantitas Kerja	45	55	0	70	Cukup
		Kualitas Kerja	50	50	0	68	Cukup
		Ketepatan Waktu	48	52	0	69	Cukup
		Efektivitas Kerja	60	40	0	63	Cukup
2	2022	Kuantitas Kerja	0	60	40	78	Cukup
		Kualitas Kerja	0	59	41	79	Cukup
		Ketepatan Waktu	0	58	42	80	Cukup
		Efektivitas Kerja	0	59	41	79	Cukup
3	2023	Kuantitas Kerja	0	60	40	79	Cukup
		Kualitas Kerja	0	60	40	79	Cukup
		Ketepatan Waktu	0	61	39	80	Cukup
		Efektivitas Kerja	0	60	40	78	Cukup

Sumber : Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Tahun 2021-2023

Berdasarkan hasil tabel 1.3 diatas, Berdasarkan tabel kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang selama periode tahun 2021 hingga 2023, dapat dilihat bahwa secara umum capaian kinerja pegawai mengalami perkembangan yang cukup baik dari tahun ke tahun. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan empat indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, dengan penilaian dalam bentuk persentase dan kategori hasil yang mengacu pada tiga tingkatan ekspektasi: *di bawah ekspektasi (kurang baik)*, *sesuai ekspektasi (cukup)*, dan *di atas ekspektasi (baik)*.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan ini merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja pegawai karena, merupakan sebuah kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rivai dalam (Ginting, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Kumala & Agustina dalam (Pusparini, 2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan,

sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Oleh karena itu, dari para pemimpin ini memang sudah seharusnya mendorong untuk mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pimpinan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, serta juga mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi

Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2019), budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Sutrisno menekankan bahwa budaya organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas bagi anggota organisasi, dan memfasilitasi lahirnya komitmen bersama. Dalam penjelasannya, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan oleh pegawai

Kinerja Pegawai

Kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada keberhasilan dari seluruh elemen organisasi dan juga termasuk para pegawainya. Menurut Abdurrahman, dkk (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan, dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja Pegawai Menurut (Yulandri, 2020) merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atas untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. (Yogatama & Mudhawati, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8), "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Kemudian jenis penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui data deskriptif. Penelitian ini merupakan sebuah studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai kemudian dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:37) "penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Y yaitu Kinerja Pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,361	0,2369	Valid
X1.2	0,559	0,2369	Valid
X1.3	0,468	0,2369	Valid
X1.4	0,557	0,2369	Valid
X1.5	0,619	0,2369	Valid
X1.6	0,570	0,2369	Valid
X1.7	0,630	0,2369	Valid
X1.8	0,707	0,2369	Valid
X1.9	0,556	0,2369	Valid
X1.10	0,564	0,2369	Valid

Sumber : Kuisisioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) yang terdiri dari 10 (Sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2369 maka ke 10 (Sepuluh) instrumen kuisisioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,581	0,2369	Valid
X2.2	0,582	0,2369	Valid
X2.3	0,584	0,2369	Valid
X2.4	0,569	0,2369	Valid
X2.5	0,568	0,2369	Valid
X2.6	0,496	0,2369	Valid
X2.7	0,613	0,2369	Valid
X2.8	0,581	0,2369	Valid
X2.9	0,412	0,2369	Valid
X2.10	0,487	0,2369	Valid

Sumber : Kuisisioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen yaitu variabel Budaya Organisasi (X₂) yang terdiri dari 10 (Sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai r hitung > r tabel 0,2369 maka ke 10 (Sepuluh) instrumen kuisisioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian. Hal ini untuk memperkuat keyakinan peneliti bahwa data yang dikumpulkan dari responden bersifat akurat dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut. Dengan demikian, instrument kuisisioner yang digunakan dalam variabel Budaya Organisasi (X₂) layak dipertahankan dan dapat dijadikan dasar dalam proses pengolahan data maupun pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya

Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,406	0,2369	Valid
Y.2	0,483	0,2369	Valid
Y.3	0,598	0,2369	Valid
Y.4	0,607	0,2369	Valid
Y.5	0,475	0,2369	Valid
Y.6	0,544	0,2369	Valid
Y.7	0,614	0,2369	Valid
Y.8	0,562	0,2369	Valid
Y.9	0,545	0,2369	Valid
Y.10	0,585	0,2369	Valid

Sumber : Kuisisioner 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 (Sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,2369 maka ke 10 (Sepuluh) instrumen kuisisioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,741	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,759	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,722	0,600	Reliabel

Sumber : Data 2025 Dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing – masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengun spacah dalam model regres, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribai normal Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	69		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.58388904	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.099	
	Negative	-.100	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.082	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.084	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.091
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diketahui nilai probabilitas (sig) $0,084 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.765	2.529		2.279	.026		
	Gaya Kepemimpinan	.301	.166	.309	1.812	.074	.152	6.596
	Budaya Organisasi	.545	.169	.549	3.226	.002	.152	6.596

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan Nilai *tolerance* $0,152 > 0,10$ dan nilai VIF $6.596 > 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi

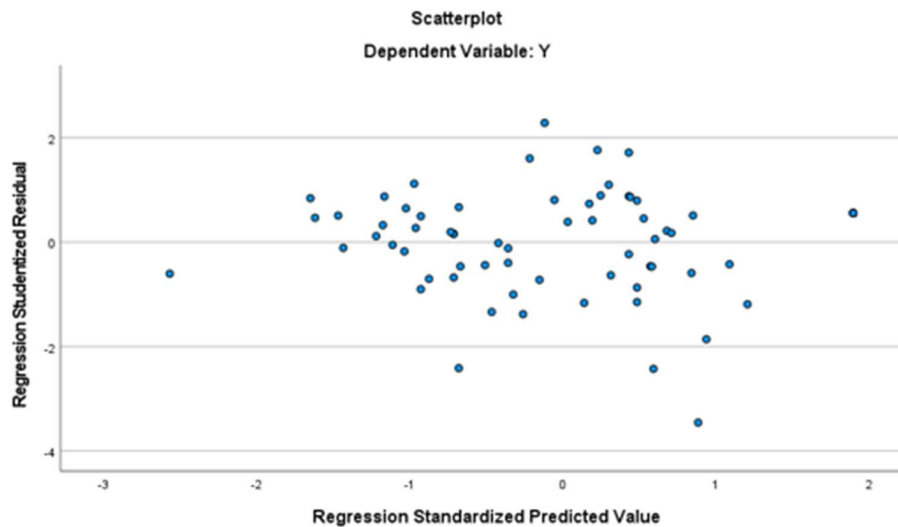
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.710	.701	3.63779	1.632

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,632 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan scatterplot heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik residual terhadap nilai prediksi yang telah distandardisasi menunjukkan pola yang cukup acak dan tersebar di sekitar garis nol. Titik-titik data tersebar dalam rentang nilai prediksi dari sekitar -3 hingga +2 pada sumbu horizontal, dengan residual yang bervariasi antara -4 hingga +3 pada sumbu vertikal

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 17 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	5.765	2.529		2.279	.026
	<i>Gaya Kepemimpinan</i>	.301	.166	.309	1.812	.074
	<i>Budaya Organisasi</i>	.545	.169	.549	3.226	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 5,765 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 5,765 poin
2. Nilai Gaya Kepemimpinan (X₁) 0,301 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X₂), maka setiap perubahan satu unit variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan melibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,301 poin
3. Nilai Budaya Organisasi (X₂) 0,545 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Budaya Organisasi (X₂) akan melibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,545 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model Summary</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>
1	.842 ^a	.710	.701	3,638	.710	80,675	2	66	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, diperoleh nilai *R Koefisien Korelasi* sebesar 0,842 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.710	.701	3.63779

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

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 0,710 maka (KD = r² x 100% = 71%). Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 24 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	7.737	2.621		2.952	.004
	Gaya Kepemimpinan	.794	.069	.815	11.505	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, yaitu uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 11.505 > nilai t tabel 1,996 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	6.449	2.543		2.536	.014
	Budaya Organisasi	.827	.067	.834	12.363	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $12,363 >$ nilai t tabel $1,996$ maka H_0 di tolak H_a di terima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2135.228	2	1067.614	80.675	.000 ^b
	<i>Residual</i>	873.410	66	13.233		
	<i>Total</i>	3008.638	68			
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan</i>						

Sumber : Data olahan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $80,675 >$ nilai F tabel $3,14$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut

1. Adanya Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan $Y = a + bx$ yaitu $Y = 7,737 + 0,794 (X1)$. Koefisien korelasi sebesar $0,815$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,664$ atau sebesar $66,4\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 66,4\%) = 33,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung t tabel atau $(11,505 > 1,996)$ hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan $Y = a + bx$ yaitu $Y = 6,449 + 0,827 (X2)$. Koefisien korelasi sebesar $0,834$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,695$ atau sebesar $69,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,5\%) = 30,5\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai hitung t tabel atau $(12,363 > 1,996)$ hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini

- menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 5,765 + 0,301 X_1 + 0,545 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,842 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Koefisien Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,710 atau sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 71\%) = 29\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(80,675 > 1,996)$ hal tersebut juga di perkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Achmad Sobirin. (2019). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: UPP STIM YPKN
- Ahmad Ridha T, M. M. (2022). Teori Manajemen. Pekalongan, Jawa Tengah, Indonesia: Penerbit NEM, 2022.
- Alhempri, R. R., SE, M., Alex Zamii, S. E., & Lukas, A. (2024). Budaya organisasi. Takaza Innovatix Labs.
- Arif. Muh. H, Wahyuningsih Sri, Sunarsi Denok, Susanti Evi, Putra Riyan Sisiawan, Werdiningsih Rini, Samsara Ladiatno, Nartin, Nuhdi La Ode Turi Asep. (2024). Gaya Kepemimpinan. CV. Rey Media Grafika Batam
- Chairunnisah Reni, Syamsuriansyah, Silaen Ruth Novia, Sari Maya Rizki, M. E. dkk. (2021). Kinerja Pegawai (Cetakan Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Komariah, N., Pd, M., Sentryo, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., ... & MKM, C. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.
- Kusdi. (2019). Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mauli Siagian, S. M., Sunargo, S. M., M. Khoiri, S. M., Triana Ananda Rustam, S. M., & Dr. Wasiman, S. M. (2022). Pengantar Manajemen (Terbitan Pertama ed.). Indonesia: CV Batam Publisher, 2022.
- Nanny Mayasari, J. J. (2023). Manajemen Pendidikan (Terbitan Pertama ed.). (V. R. Ni Putu Gatriyani, Ed.) Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia: CV. Tohar Media.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian Supriadi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia Semarang.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono, (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV. Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2024). *Pengantar Manajemen* (Terbitan pertama). Yogyakarta, D.I. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Triyono Aris, Saputra H. Raja Marwan Indra, Hairudin Abdul, Afriaris Said, Rahayu Tri. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). CV. EUREKA MEDIA AKSARA Purbalingga.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal:

- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suadun, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498-513.
- Amarly, Y. A., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengujian Standar Instrumen Mekanisasi Pertanian Kabupaten Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1295-1305.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 649-662.
- Berliana, A. F., & Aringga, R. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 379-388.
- Chahyani, S. D., & Akbar, I. R. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INTAN GIRI ABADI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2134-2145.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 84-101.
- Hia, Y. K., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(4), 387-400.

***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan***

- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8), 346-362.
- Isdihar, Z., & Sutoro, M. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PENJURU WISATA NEGERI. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2150-2161.
- Jalmaf, B. R., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Sampo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35-42.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANAHA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320-332.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198-203.
- Oktaviani, R., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Jakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(2), 46-59.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31-39.
- Saputra, R. D., & Suherman, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai non ASN pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1203-1210.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375-396.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja Pegawai: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14