



---

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Pegawai

Hastuti Mulang<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muslim Indonesia

---

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empiris: (1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Terhadap Prestasi Pegawai; (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Terhadap Prestasi Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang menggunakan data primer berupa kuesioner untuk menghimpun data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 162 orang. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 62 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumen. Jenis data adalah kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji parsial, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Prestasi Pegawai; (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Prestasi Pegawai.

Keywords:

Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Prestasi Pegawai

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [hastuti.mulang@umi.ac.id](mailto:hastuti.mulang@umi.ac.id)

## 1. Introduction

Setiap lembaga akan berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sebab itu setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan prestasi kerja individu yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya prestasi kerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Szydło & Grzes-Bukłaho, 2020). Berbagai cara bisa ditempuh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai.

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (Martínez-Caro et al., 2020). Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Secara umum perusahaan menerapkan budaya organisasi yang mengacu kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Rakhshan et al., 2019). Purnama (2017) terdapat tujuh karakter utama yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas. Dari Titik pandang seorang

karyawan budaya bernilai karena budaya memberitahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan.

Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap prestasi karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja sehingga prestasi yang di capai dapat maksimal. Maamari & Majdalani (2017) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain budaya faktor lainnya yang perlu disorot guna mewujudkan prestasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan hal penting dalam sebuah era organisasi modern yang mengkehendaki adanya demokratisasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan organisasi. Akibat yang timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan prestasi kerja pegawai yang akan membawa dampak kepada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan prestasi kerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

BPSDM adalah instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) telah ditetapkan rencana strategis instansi yaitu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menuntut adanya peningkatan kemampuan, keandalan dan profesionalisme sumber daya manusia.

Penulis tertarik untuk melakukan kajian di lingkungan BPSDM, mengingat di BPSDM merupakan suatu unit pemerintahan yang mempunyai kedudukan strategis dalam lingkup pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi di bidang kediklatan.

Pembentukan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; Peraturan Pemerintah Daerah nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah; Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi perangkat daerah. Kedudukan, tugas dan fungsi yang sangat strategis sebagaimana tersebut di atas, maka BPSDM dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi. BPSDM tentunya tidak sekedar perubahan nomenklatur kelembagaan saja, namun memiliki makna reform yang sangat berarti bagi upaya pengembangan kompetensi aparatur dan reformasi birokrasi secara umum. Kehadiran BPSDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat secara historis telah mengakhiri peran Badan Diklat Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan andil dalam mencetak PNS professional selama kurang lebih 48 tahun (1968-2016). Disamping itu ketika melihat tugas pokok dan fungsi, BPSDM dituntut untuk berperan dalam pengembangan kompetensi ASN dari hulu hingga ke hilir. BPSDM tidak hanya menyelenggarakan diklat aparatur tetapi melekat fungsi di dalamnya untuk menyelenggarakan Standarisasi, Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi. Sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN Pengembangan Kompetensi dimaksud tidak hanya melalui diklat aparatur namun dapat pula dilaksanakan dengan upaya lainnya, seperti: Seminar, Lokakarya, Penataran, injob training, e-learning, Benchmarking, dan sebagainya.

**Tabel 1.** Catatan Penilaian SKP Pegawai di BPSDM Provinsi SulSel

No	Unsur yang dinilai	2015	Ket.	2016	Ket.	2017	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
1	Kuantitas	78,40	Baik	77,50	Baik	76,40	Baik
2	Kualitas	77,50	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
3	Waktu	78,40	Baik	77,00	Baik	75,30	Baik
4	Biaya	79,60	Baik	77,30	Baik	77,00	Baik
	Jumlah	314		308		304	
	Nilai Rata-rata	78,50	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik

Sumber: Data Sekunder BKD Provinsi Sulawesi Selatan

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa penilaian SKP pegawai di BPSDM selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2015 adalah 78,50 sedangkan pada tahun 2016 menghasilkan rata-rata 77,00, kemudian pada tahun 2017 yang dimana mengalami penurunan dengan rata-rata 76,00, dan dapat dikatakan bahwa SKP pegawai di BPSDM ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2015-2017. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai memang masih kurang maksimal. Pegawai yang mengumpulkan laporan-laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi, Selain itu juga pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya

atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan, maka hal ini sangat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada dalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **2. Literature Review**

### *2.1. Prestasi Kerja*

Menurut Saban et al. (2020) menyatakan bahwa, prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Selanjutnya menurut Kaur & Kaur (2020), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta disiplin waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Salman et al., 2020). Sementara menurut Sendawula et al. (2018), prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja, hasil kerja tentunya harus sesuai dengan persyaratan atau aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Menurut Sendawula et al. (2018) bahwa prestasi dengan istilah karya yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material pada perusahaan dimana output yang dicapai dalam kurung waktu tertentnu. Namun pada unit kerja kelompok atau tim kerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kualitas pada individu. Sedangkan menurut Buil et al. (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja*

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja, tingkat kejelasan dan peran seorang pekerja, dan tingkat motivasi pekerja (Sendawula et al., 2018). Buil et al. (2019) menyatakan ada dua (2) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja, yaitu 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan karyawan

terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Buil et al. (2019) menyatakan bahwa, prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama (Sofyan, 2013).

## *2.2. Budaya Organisasi*

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma (Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal (Asatiani et al., 2021).

Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi (Bhuiyan et al., 2020). Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi (Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020). Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik

budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama (Winata, 2019).

### *2.3. Gaya Kepemimpinan*

Sebuah pepatah bijak mengatakan, anda bisa memaksa kuda ke dalam sungai, tetapi anda tidak akan bisa memaksanya minum. Melalui pepatah ini juga kita dapat menerangkan tentang perbedaan antara manajer dan pemimpin (Morsiani et al., 2017). Manajer adalah orang yang punya kemampuan untuk memaksa pegawai bekerja. Tetapi pemimpin mampu membuat pegawai bekerja tanpa merasa di tekan. Melalui kepemimpinan, organisasi akan lebih maju, lebih termotivasi, berprestasi dan unggul. Menurut Alghazo & Al-Anazi (2016) kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Silva et al. (2019) kepemimpinan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Orang yang terpengaruh akan menjadi satu dengan pemimpinnya baik dari segi visi, tingkah laku dan lain sebagainya. Persatuan ini akan mempermudah pemimpin membawa pegawai untuk mencapai prestasi pribadi yang berdampak kepada keunggulan organisasi. Setiap pemimpin adalah unik dan berbeda dengan pemimpin lainnya. Perbedaan tersebut akan terlihat pada cara bicara, tingkah laku, maupun cara memperlakukan pegawainya. Mahessa & Frieda (2017) menyatakan bahwa, gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak- gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Selanjutnya Morsiani et al. (2017) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Alghazo & Al-Anazi, 2016) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang ditentukan sebagai berikut :

**H1:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

**H2:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

### 3. Method, Data, and Analysis

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 162 orang. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah 62 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumen. Jenis data adalah kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Apabila semua data telah dikumpulkan maka akan diuji dengan beberapa tahap pengujian. Pertama uji kualitas data. Kedua uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Ketiga uji regresi berganda. Keempat uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji parsial. Indikator untuk setiap variabel disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Operational Variable

Variable	Indikator	References
Budaya Organisasi (X1)	Nilai Mite Tradisi Norma	(Bhuiyan et al., 2020; Szydło & Grześ-Bukłaho, 2020)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Mengarahkan Mendukung Berpartisipasi Orientasi Pada Tugas	(Gaol, 2017; Trang, 2013)
Prestasi Kerja (Y)	Kreativitas Pengalaman Kesungguhan Disiplin Waktu	(Buil et al., 2019; Sendawula et al., 2018)

### 4. Result and Discussion

#### 4.1. Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 63 eksemplar dan kuisisioner yang kembali sebanyak 63 eksemplar. Dengan karakteristik responden dilihat berdasarkan umur, jenis kelamin, lama waktu bekerja.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	37	58,7
	Perempuan	26	41,3
Usia	< 25 tahun	18	28,6
	26–35 tahun	26	41,3

Status Pekerjaan	36 –45 tahun	17	27,0
	>45 tahun	2	3,2
	<5 tahun	23	36,5
	6-9 tahun	29	46,0
	>10 tahun	11	17,5

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 65 orang, 18 orang (28,6%) di antaranya berumur < 25 tahun, 26 orang (41,3%) lainnya berumur 26 – 35 tahun dan 17 orang (27,0%) adalah responden dengan karakteristik umur 36 - 55 tahun. Sisanya 2 orang (3,2%) adalah responden dengan karakteristik umur > 55 tahun. Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 37 orang (58,7%). Sisanya 26 orang (41,3%) adalah Perempuan. Responden berdasarkan karakteristik lama bekerja adalah lebih dari < 5 tahun sebanyak 23 orang (36,5%), selanjutnya Mayoritas responden berdasarkan karakteristik lama bekerja adalah lebih dari 6-9 tahun sebanyak 29 orang (46,0%) Sementara itu, responden lama bekerja >10 tahun adalah yang paling terkecil, yakni 11 orang (17,5%).

#### 4.2. Uji Kualitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis pearsoncorrelation dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai <0.01 atau < 0.05 maka data dikatakan valid. Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik CronbachAlpha (α). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai CronbachAlpha > 0,6. Semakin nilai alpahnya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil Pengujian validitas data dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Budaya Organisasi	X1.1	0,644	0,699 > 0,601	Valid dan Reliable
	X1.2	0,732		
	X1.3	0,765		
	X1.4	0,701		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,727	0,752 > 0,601	Valid dan Reliable
	X2.2	0,789		
	X2.3	0,699		
	X2.4	0,767		
Prestasi Kerja	Y1.1	0,777	0,732 > 0,601	Valid dan Reliable
	Y1.2	0,780		
	Y1.3	0,755		
	Y1.4	0,775		

Sumber : Data primer diolah, 2018

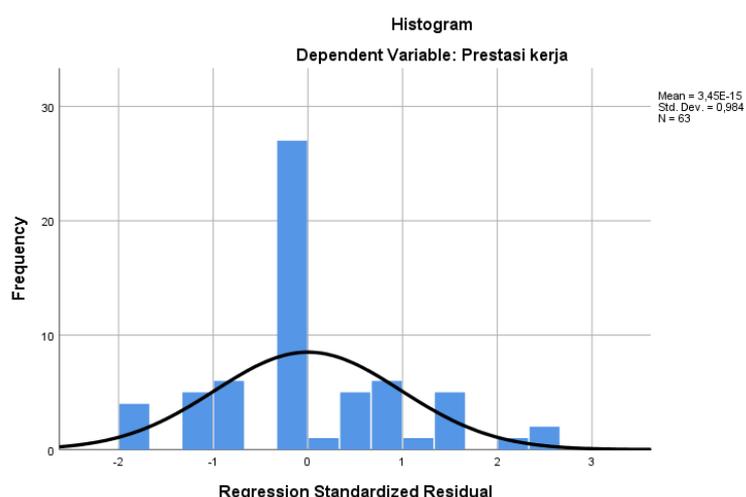
Dapat dilihat pada tabel 4. Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan prestasi kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item – Total > 0,30. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha > 0,601, jadi hasil

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram.

**Gambar 1.** Grafik Histogram

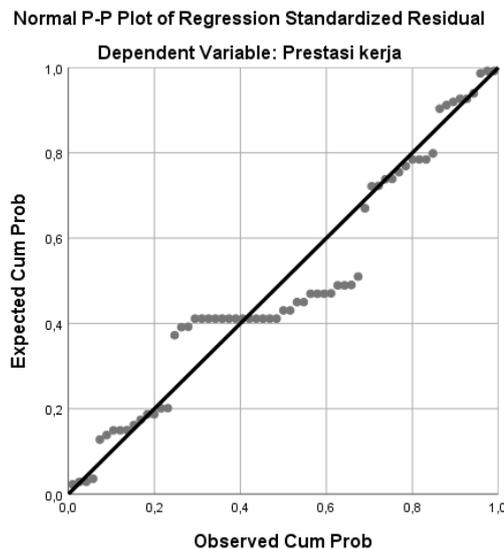


Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan grafik histogram pada gambar 1, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil.

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 2. Normal Probability Plot



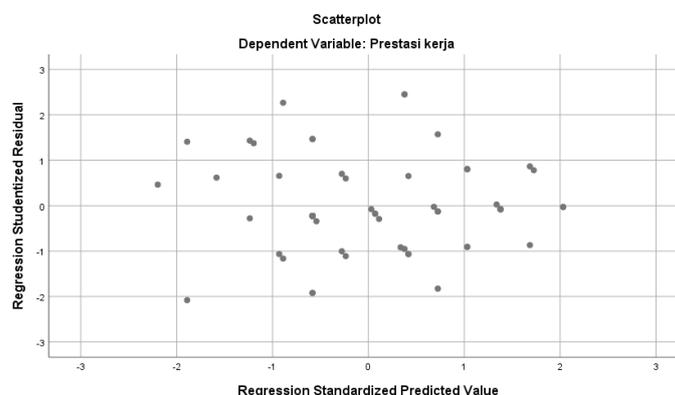
Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan grafik normal probability plot pada gambar 2, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika 1) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 3.** Diagram Scatterplot



Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan diagram pada gambar 3, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

*Uji Multikolinearitas*

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniaritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	3,251	Tidak Multikolinearitas
X2	3,251	Tidak Multikolinearitas

Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja.

*4.4. Analisis Regresi*

**Tabel 6.** Regresi linear berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,905	,877		,685	,473
1 Budaya organisasi	,537	,098	,467	5,473	,000
Gaya kepemimpinan	,472	,088	,489	5,688	,000

Sumber: output SPSS (2019)

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi  $Y = 0,905 + 0,537X_1 + 0,472X_2$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,905 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Prestasi Kerja sebesar 0,905.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,537. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), hal ini menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,537.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,472. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), hal ini menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,472.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

##### Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent ( $X$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Dari tabel 6, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 5,473 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu 2,0003. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 5,688 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t-hitung tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel pada tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), yaitu 2,0003. Hal tersebut berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

*Uji Determinasi*

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

**Tabel 7.** Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922a	,854	,855	,573

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: output SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 7, nilai R square yang diperoleh sebesar 0,865 yang menunjukkan bahwa Prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

*4.6. Pembahasan*

*Budaya organisasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja*

Berdasarkan hasil penelitian di atas Dari Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian Cukup Setuju. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja. Hal ini berarti ketika budaya organisasi semakin besar, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dalam penelitian Budaya organisasi dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu. Setiap perusahaan mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa bisa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga

mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan signifikan antara kekuatan budaya organisasi dan prestasi financial jangka panjang. Gagasannya adalah bahwa budaya yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi.

#### *Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari distribusi jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan di atas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian Cukup Setuju. Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja. Hal ini berarti ketika gaya kepemimpinan semakin besar, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dalam penelitian gaya kepemimpinan dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu.

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun 10 kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Keberhasilan kepemimpinan mengacu pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan para anggota serta situasinya. Ada dua faktor sasaran yang meliputi identifikasi faktor faktor yang sangat penting di dalam situasi, dan memperkirakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif di dalam situasi.

Gaya kepemimpinan individu bersifat tetap. Jika situasi menuntut pemimpin yang berorientasi-tugas sedangkan orang dalam posisi kepemimpinan itu berorientasi hubungan, apakah situasi itu harus dimodifikasi atau pemimpin itu digeser dan digantikan agar efektivitas optimum dicapai.

### **5. Conclusion and Suggestion**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan rata-rata jawaban responden menjawab setuju.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dengan rata-rata jawaban responden menjawab setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini adalah agar tetap mempertahankan lebih meningkatkan budaya organisasi yang positif pada lingkungan kerja sehingga para pegawai dapat dengan nyaman dalam bekerja sehingga dapat terus meningkatkan prestasi kerja. Diharapkan kebijakan yang ada pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi. Pimpinan harus selalu evaluasi diri agar sistem kepemimpinan yang diterapkan selama ini lebih tepat sasaran dan diharapkan kedepannya akan semakin baik dan semakin memberikan manfaat kepada Pegawai.

## Reference

- Alghazo, A. M., & Al-Anazi, M. (2016). The impact of leadership style on employee's motivation. *International Journal of Economics and Business Administration*, 2(5), 37-44. <http://www.aiscience.org/journal/ijeba>
- Asatiani, A., Hämäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*, 31(1), 62-93. <https://doi.org/10.1111/isj.12293>
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977-1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Kaur, S., & Kaur, G. (2020). Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0216>
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>

- Mahessa, N. F., & Frieda, N. R. H. (2017). Gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS ketenagakerjaan. *Jurnal Empati*, 5(1), 113–116. <https://doi.org/10.14710/empati.2016.15066>
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128. <https://doi.org/10.1111/jonm.12448>
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cknnp>
- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., & Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(1), 26–31. <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbm.2020.5.1.181>
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177%2F0258042X20939014>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Silva, P. L. da, Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 291–311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.53912/iejm.v2i1.24>
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Relations between national and organisational culture—Case study. *Sustainability*, 12(4), 1522. <https://doi.org/10.3390/su12041522>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Mana jemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Winata, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1). <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/28/26>

