

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai non ASN pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok

Romy Dwi Saputra <sup>1\*</sup>, Herry Suherman <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History:</b> Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the UPTD Terminal Management of the Depok City Transportation Service, using a saturated sample of 60 employees with an associative quantitative approach. The results of the study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, indicated by the regression equation <math>Y = 19.144 + 0.262X_1</math> and a t-test value of 2.516 (<math>p &lt; 0.05</math>). Organizational culture also has a significant effect with the regression equation <math>Y = 19.144 + 0.206X_2</math> and a t-test value of 4.694 (<math>p &lt; 0.05</math>). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on employee performance, indicated by the F-test value of 6.358 (<math>p &lt; 0.05</math>).</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, menggunakan sampel jenuh dari 60 karyawan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi <math>Y = 19,144 + 0,262X_1</math> dan nilai uji t sebesar 2,516 (<math>p &lt; 0,05</math>). Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi <math>Y = 19,144 + 0,206X_2</math> dan nilai uji t sebesar 4,694 (<math>p &lt; 0,05</math>). Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai uji F sebesar 6,358 (<math>p &lt; 0,05</math>).</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka cara berfikir masyarakat terhadap kinerja pemerintahan semakin kritis. Perubahan yang semakin pesat dan ketat dalam pemerintahan sekarang ini sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang bermutu dan berkualitas serta memiliki kinerja yang efisien dan efektif yang berguna untuk membantu pelayanan terhadap masyarakat menjadi optimal. Beragam faktor yang dapat menyebabkan kinerja perangkat daerah memiliki kinerja yang unggul hal tersebut memiliki tujuan untuk mendorong kinerja organisasi yang ada dapat beroperasi secara optimal. Berbagai literatur menunjukkan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah peran pemimpin yang mampu memberikan arahan yang mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang sehat dan saling mendukung satu sama lain adalah kunci untuk mencapai kinerja tinggi dan pencapaian tujuan kerja secara optimal sesuai harapan.

UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok adalah instansi yang bertanggung jawab atas pengelolaan area pemberhentian akhir bagi penumpang angkutan umum di Kota Depok. Terminal yang terletak di Jl. Margonda Raya, Kecamatan Pancoran Mas ini tidak hanya melayani angkutan umum, tetapi juga bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP), bus Transjakarta, bus Hiba Utama, bus (KITA) yang melayani jurusan terminal depok menuju LRT Harjamukti, serta dilengkapi dengan stasiun kereta api. Oleh karena itu, UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok memiliki peranan krusial dalam menjaga kelancaran lalu lintas di Jl. Margonda Raya dan di area terminal.

\*Corresponding author.  
E-mail: romydwis@gmail.com

Faktanya di lapangan bahwa kemacetan lalu lintas terus terjadi dikawasan terminal. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok masih belum optimal. Dikarenakan beban pekerjaan yang diberikan kepada anggota di lapangan dirasa cukup memberatkan dapat dilihat dari para anggota dilapangan kewalahan mengatasi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga mengganggu operasional. Selain itu kualitas pekerjaan juga menjadi permasalahan pegawai hal tersebut dapat dilihat dengan adanya kemacetan di area Jl. Margonda Raya maupun area Terminal. Selain itu permasalahan lainnya masih sering ditemui yaitu ketepatan waktu dimana pegawai sudah diplot jam tugasnya oleh danru tapi masih saja ditemui pegawai yang tidak patuh terhadap arahan tersebut sehingga mengganggu pengaturan lalu lintas sehingga membuat kemacetan semakin tidak terkendali. Disiplin kerja juga menjadi permasalahan pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat dari jadwal yang sudah ditentukan, sehingga efektifitas kinerjanya dilapangan dalam membantu pengaturan lalu lintas terbatas. Di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok kemampuan bekerja sama juga sepatutnya menjadi perhatian hal tersebut dapat dilihat dari kordinasi dan kolaborasi antar pegawai masih berjalan kurang baik bahkan terkesan apatis.

Dalam instansi pemerintahan, seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengatur pegawainya. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Namun kenyataan kepemimpinan di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok masih belum berjalan dengan baik dapat dilihat dari pengambilan keputusan pada saat dilapangan masih belum tepat dan efektif apalagi di saat ada insiden yang tidak terduga keputusan yang di ambil dari danru kadang tidak sinkron dengan anggota, selain itu tidak adanya inisiatif untuk memotivasi dari danru terhadap anggotanya sehingga membuat anggota dan danru menjadi sebatas profesional kerja, karena tidak ada dorongan semangat dari danru. Ini sejalan dengan gagasan menurut Kartono dalam Abdi Setiawan dan Siswa Pratama (2019:6) "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah elemen penting yang mendukung kesuksesan kinerja. Faktor pertama yang bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja di UPTD Terminal Kota Depok. Namun faktanya dilapangan budaya organisasi masih belum berjalan dengan baik seperti tidak adanya inovasi dari anggota atau pegawai dilapangan dikarenakan takut dalam mengambil resiko sehingga terkesan apatis hanya bekerja yang sesuai dengan perintah oleh atasan atau pimpinan. Selain itu ada beberapa faktor yang menghambat dalam keberhasilan seperti, tidak adanya perhatian ke hal yang rinci yang ada disekitar UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok yang di berikan pada anggota, padahal tupoksi anggota selain membantu mengatur dan mengawasi alur lalu lintas seharusnya membantu masyarakat mendapatkan moda transportasi umum yang baik dan aman bagi pengguna.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu diisi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, namun belum banyak yang menggali secara mendalam konteks sektor pemerintahan khususnya di instansi lokal seperti UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

Selain itu, penelitian sebelumnya sering kali berfokus pada organisasi dengan kondisi kerja yang stabil dan tidak menghadapi situasi yang sangat dinamis seperti pengelolaan lalu lintas di terminal. Di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, dinamika kerja sangat tinggi karena sering terjadi perubahan kebijakan dan kondisi lapangan yang sulit diprediksi. Faktor-faktor seperti ketidakstabilan jadwal, intensitas pekerjaan, dan perubahan tim kerja secara reguler berpotensi mempengaruhi efektifitas penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan.

Fakta bahwa banyak indikator kinerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi di UPTD ini belum mencapai target selama tiga tahun berturut-turut juga menunjukkan bahwa ada aspek-aspek yang masih belum sepenuhnya dipahami atau ditangani dalam manajemen sumber daya manusia di sektor ini. Penelitian terdahulu jarang membahas bagaimana ketidakstabilan atau faktor eksternal seperti perubahan kebijakan dan situasi lapangan dapat memengaruhi efektifitas gaya kepemimpinan serta implementasi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Celah penelitian lainnya terletak pada kurangnya kajian mengenai peran faktor motivasi dan komitmen dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan, terutama pada unit-unit pelayanan publik yang bersifat operasional dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Penelitian ini akan mencoba mengisi celah tersebut dengan

mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dapat berdampak pada kinerja pegawai melalui faktor-faktor seperti motivasi dan komitmen kerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan berkontribusi pada literatur yang sudah ada mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, tetapi juga akan memberikan pemahaman baru tentang konteks spesifik sektor pemerintahan dan pelayanan publik yang dihadapkan pada dinamika kerja yang tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

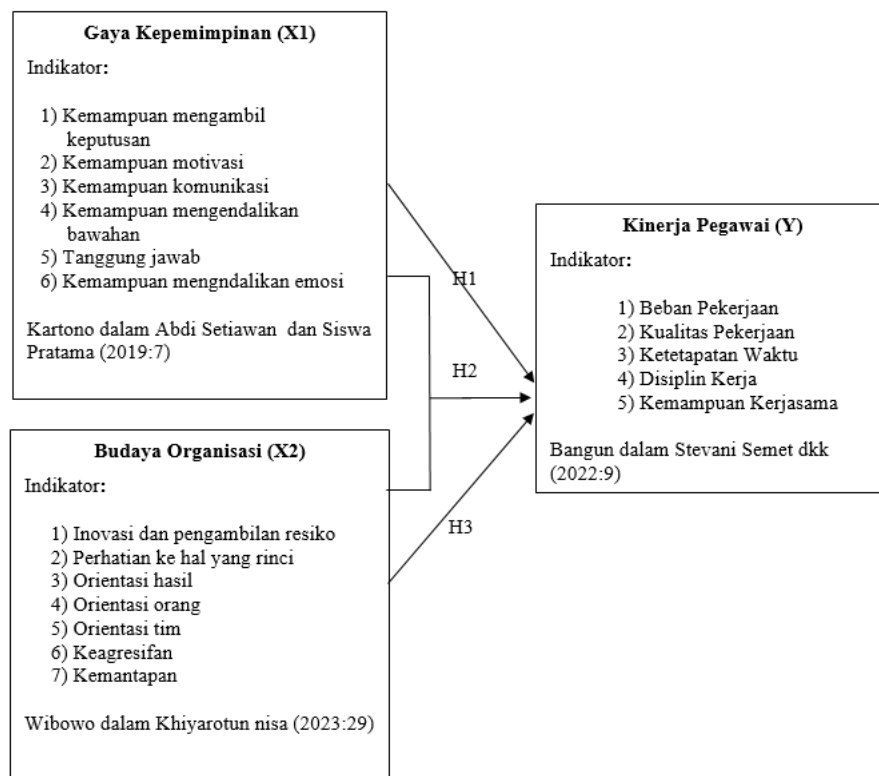
Menurut Pamungkas (2022:3) "Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat atau memotivasi bawahan agar muncul semangat kerja dalam menjalankan tugas perusahaan". Sementara itu, pendapat lain menyebutkan menurut Sudaryono dalam Gagana Ghifary Ilham dkk (2023:6) "Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya". Menurut Agustina dalam Gagana Ghifary Ilham dkk (2023:6) "Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula digunakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin".

### **Budaya Organisasi**

Menurut Riani dalam Iman Prasetyo dkk (2023:3) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar, keyakinan dan prinsip yang menjadi dasar sistem manajemen. Sedangkan menurut Hryono (2020:3) "Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas pada para pegawai perusahaan untuk meningkatkan performa kerja baik itu jangka pendek maupun jangka panjang". Menurut Wahjono dalam Sherly Malini dan Tiara Suri Handayani (2022:3) "Budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core, values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi perusahaan atau organisasi kelompok". Dari teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya adalah bahwa itu adalah kumpulan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikan oleh anggota suatu organisasi, budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, cara pengambilan keputusan, dan interaksi antar anggota. Penting untuk memahami budaya organisasi karena dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja 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 organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno dalam Gagana Ghifary Ilham dkk (2023:6) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Widiyanti dalam Gagana Ghifary Ilham dkk (2023:6), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas yang dikemukakan oleh beberapa ahli, penulis memahami dan menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaannya.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.
- H2: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.
- H3: Terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi dengan Kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

### 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:37) menyatakan “penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai UPTD pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, yang beralamatkan Jl. Margonda Raya No 58 Kec. Pancoran Mas Kota Depok Jawa Barat. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini, data diperoleh dari UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, yang berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2017:215) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Sugiyono (2017:82) “sapling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sample”. Sample yang digunakan pada UPTD pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok berjumlah 60 orang. Adapun skala pengukuran instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Setelah kuesioner diberikan kepada responden, setiap jawaban diberi skor berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala Likert dengan nilai dari 1 hingga 5 untuk setiap jawaban yang diperlukan untuk analisis kuantitatif. Analisis Regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independent yang jumlahnya lebih dari satu variabel dependen. Dalam studi yang memiliki lebih dari satu variabel independen, regresi linear berganda digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	19,144	7,458		2,567	,013
Gaya kepemimpinan	,262	,104	,315	2,516	,015
Budaya Organisasi	,206	,122	,212	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dengan merujuk pada data dalam table 1 dapat menyusun suatu persamaan fungsi yang serupa dengan yang berikut ini:  $Y = 19,144 + 0,262 X_1 + 0,206 X_2$

- a. Dengan tetapnya nilai konstanta a pada 19,144 dapat disimpulkan bahwa apabila variabel-variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 19,144 satuan.
- b. Dengan koefisien sebesar 0,262, dapat disimpulkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,262 satuan.
- c. Dengan nilai koefisien (b2) sebesar 0,206, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu unit, maka kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,206 unit

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis T

Tabel 2. Hasil Uji Parsial ( T )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	19,144	7,458		2,567	,013
Gaya kepemimpinan	,262	,104	,315	2,516	,015
Budaya Organisasi	,206	,122	,212	4,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari tabel 2, tergambar bahwa angka t hitung untuk Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai (Y) telah tercatat adalah : Dampak yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kinerja Pegawai (Y) telah terbukti dengan nilai yang signifikan sebesar 0,15, melebihi batas signifikansi 0,05. Variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05, menandakan variable ini sangat signifikan dalam mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut data yang diberikan, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *thitung* sebesar 2,516 dengan tingkat signifikansi 0,015, sementara nilai *ttabel* adalah 1,67155. Dikarenakan *thitung* lebih kecil dari *ttabel* ( $2,516 < 1,67155$ ) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,015 > 0,05$ ), dapat dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki nilai rendah sebesar 4,694 dengan tingkat signifikansi yang tinggi, yakni 0,000 serta nilai *Ttabel* sebesar 1,67155. Karena nilai budaya organisasi lebih besar dari nilai *Ttabel* ( $4,694 > 1,67155$ ) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $0,0 < 0,05$ ), kesimpulannya tetap sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis F

Tabel 3. Hasil Uji F ( Simultan )

ANOVA <sup>a</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	6,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan data dalam tabel 2 terlihat bahwa terdapat nilai *fhitung* sebesar 6,358 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena *fhitung* lebih besar dari *ftabel* ( $6,358 > 3,159$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni ( $X_1$ ) Gaya kepemimpinan dan ( $X_2$ ) budaya organisasi, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,427 <sup>a</sup>	,182	,154	2,73682
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Dari informasi yang tercantum dalam tabel 3, disimpulkan bahwa kombinasi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 18,2% terhadap kinerja para pegawai ( $Y$ ). Sebanyak 81,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain contohnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian regresi linear ganda telah menghasilkan koefisien regresi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan menunjukkan korelasi positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin tinggi juga kinerja pegawai. Analisis statistik parsial menunjukkan hasil signifikan dengan nilai 0,015, yang melebihi nilai ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, temuan ini mengonfirmasi hipotesis awal bahwa "gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai", sebagai hasil dari bukti empiris yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Penemuan ini konsisten dengan riset sebelumnya yang dipimpin oleh Stevani Semet1 Marjam Mangantar 2Silcyljeova Moniharapo dalam kajiannya yang berjudul " Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara ", menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara.

#### Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi linear berganda, terungkap bahwa koefisien regresinya menunjukkan hubungan yang kuat. Variabel budaya organisasi menunjukkan korelasi positif, menandakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi juga kinerja pegawai. Melalui analisis statistik menggunakan uji t-test/Uji Parsial, signifikansi ditemukan pada tingkat 0,000, di bawah ambang signifikansi standar sebesar 0,05. Dengan demikian, penelitian ini memvalidasi hipotesis bahwa "Budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai", didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Temuan dari studi ini senada dengan riset yang telah dilakukan oleh Mukrodi dalam kajiannya berjudul " Peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota tangerang selatan ". Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai .

#### Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam analisis ini, penggunaan Tes F / Uji Simultan menunjukkan bahwa R Square, yang mengevaluasi tingkat koefisien determinasi, adalah 0,182, setara dengan 18,2%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 18,2% terhadap Variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Sementara itu, 81,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam kajian ini, seperti motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sebagainya.

## 5. PENUTUP

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, dengan persamaan regresi  $Y = 19,144 + 0,262 X_1$ . Setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja sebesar 0,262. Uji t menunjukkan thitung 2,516 > ttabel 1,67155 dengan sig. 0,015 < 0,05. Budaya organisasi ( $X_2$ ) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi  $Y = 19,144 + 0,206 X_2$ . Peningkatan satu unit budaya organisasi meningkatkan kinerja sebesar 0,206. Uji t menunjukkan thitung 4,694 > ttabel 1,67155 dengan sig. 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan  $Y = 19,144 + 0,262 X_1 + 0,206 X_2$ . Uji F menunjukkan fhitung 6,358 > ftabel 3,159 dengan sig. 0,000 < 0,05.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Creswell, J. W. (2019). Penelitian kuantitatif & desain riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Gaol, J. L. (2014). A to Z human capital: Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman sumber daya manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasanah, F. (2018). Metode penelitian: Skripsi, tesis, dan disertasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku organisasi (Edisi 9, Buku ke-2). Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 291-300.
- Mangkunegara, A. A. (2019). Sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

- Mayeni, J., & Badri, J. (2023). Budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1038-1053. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.509>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi*, 25(1), 26-35. <http://jurnal.univbinainsan.ac.id/index.php/jurmek/article/view/824>
- Notoadmojo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rivai, V., & Basalamah, S. (2019). *Islamic human capital management*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Salsabila, S., Putri, A. N., & Rahmayanti, A. (2022). Hal+204-216. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 858-866. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Siswa, A. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19-33.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sudiman. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. *Jurnal Nusantara*, 3(1), 38-47.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285-292. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan kedelapan)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwendi, S., Suwardi, S., & Sardjono, H. S. (2023). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Ponorogo. *Ji@P*, 12(2). <https://doi.org/10.33061/jp.v12i2.9033>
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2018). *Dasar-dasar manajemen (G. A. Ticoalu, Trans.)*. Jakarta: Bumi Aksara.