

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PENGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BENGKULU**

Oleh:

**Zerlina Kil Tanti<sup>1)</sup>, Edi Darmawi<sup>2)</sup>, Evsa Wulan Suri<sup>3)</sup>**

Program Studi Administrasi Publik FISIPOL Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu Indonesia

**Informasi Artikel**

Tulisan dikirim

Tanggal 31-Mei-2024

Tulisan direvisi

Tanggal 17-Juni-2024

Tulisa diterima

Kembali tanggal 30-Juni-  
2024

**Korespondensi penulis**

Email :

[zerlinakiltanti@gmail.com](mailto:zerlinakiltanti@gmail.com)

Kontak Seluler:

0823 7413 9191

**Abstract**

The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance at the Bengkulu City Social Service. This research aims to determine (1) the influence of Organizational Culture on Employee Performance (2) the influence of Organizational Culture on Leadership Style; (3) the influence of Leadership Style on Employee Performance. The population of this study was Bengkulu City Social Service employees, totaling 22 people. Data collection techniques use questionnaires, websites and documents. The data analysis techniques used in the research are Instrument Test and Path Analysis Test. The research results show that there is a significant influence of Organizational Culture on Employee Performance with an R Square of 0.688. There is a positive influence of Organizational Culture on Employee Performance through Leadership Style with an R Square of 0.795. The results of research on Organizational Culture on Employee Performance through Leadership Style show that Leadership Style is a variable that can mediate between Organizational Culture and Employee Performance with a probability value of  $0.0009 < 0.05$ , so Leadership Style can mediate the influence of Organizational Culture on Employee Performance. From the research results we can conclude that: 1) There is a positive and significant influence of good Organizational Culture on improving Leadership Style in the Bengkulu City Social Service; 2) There is a significant influence of good leadership style on improving employee performance at the Bengkulu City Social Service.

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance*

**Abstrak**

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (2) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan; (3) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Bengkulu yang berjumlah 22 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner, situs web dan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Instrumen dan Uji Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan R Square sebesar 0,688 terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan dengan R Square sebesar 0,795. Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang dapat memediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dengan nilai probabilitas  $0,0009 < 0,05$  maka Gaya Kepemimpinan bisa memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian dapat kita ambil kesimpulan bahwa: 1) Adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi yang baik terhadap peningkatan Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Bengkulu; 2) Adanya pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan yang baik terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Bengkulu.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## **Pendahuluan**

Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuannya perilaku dan sikap orang-orang yang ada di organisasi tersebut berpengaruh terhadap organisasi itu. Maka kinerja pegawai tentunya menjadi faktor penentu hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik penyelenggara kesejahteraan sosial dalam hal ini Dinas Sosial Kota Bengkulu harus dapat memanfaatkan resource yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusianya. Budaya organisasi yang tumbuh pada Dinas Sosial Kota Bengkulu bisa meningkatkan gaya kepemimpinan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan berbentuk aktif, efisien dan pelayanan prima kepada masyarakat, sehingga mampu meningkatkan etos kerja yang tinggi. Melalui penggunaan budaya organisasi yang positif, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan yang ada pada Dinas sosial Kota Bengkulu, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus Dinas Sosial Kota Bengkulu)”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Terdahulu

Selvia (2022) Metode Kuantitatif Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Maluku pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku. dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka kepada 77 orang responden. Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh bahwa korelasi antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,435 terdapat hubungan yang sedang karena berada pada rentang 0,400 > 0,599. dan uji tingkat signifikannya terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,185 > 1,671) berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien Determinan (R<sup>2</sup>) pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 18,9 %, sedangkan 81,1 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel budaya organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian kebiasaan yang diterapkan dan dapat diterima dalam unsur-unsur suatu entitas perusahaan, yang menjadi faktor penanda antar satu organisasi dengan organisasi lain.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola interaksi antara pimpinan dan bawahan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah hasil keseluruhan individu selama waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya, seperti target, standar kerja, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah disepakati oleh pihak-pihak yang terkait didalam organisasi tersebut.

Model Empirik Penelitian

Hubungan antara pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap gaya

kepemimpinan (X2), pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bengkulu.

Ho Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bengkulu

### Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatori. Penelitian Eksplanatori adalah metode yang dikembangkan untuk menyelidiki suatu fenomena yang belum pernah diteliti sebelumnya atau belum dijelaskan dengan baik sebelumnya dengan cara yang tepat.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

**Tabel 4.1. Identitas Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	59,1 %
Perempuan	9	40,9 %
Total	22	100 %
Usia		
18-28 Tahun	0	0 %
29-39 Tahun	2	9,1 %
40-50 Tahun	13	59,1 %
51-60 Tahun	7	31,8 %
>60 Tahun	0	0 %
Total	22	100 %

Masa Kerja		
0	0	0 %
1-5 Tahun	0	0 %
6-10 Tahun	10	45,5 %
11-15 Tahun	12	54,5 %
> 15 Tahun	22	100 %
Total		
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	3	13,6 %
D3	0	0 %
S1	11	50 %
S2	6	27,3 %
S3	2	9,1 %
Total	22	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

### Hasil Uji Deskripsi

Budaya Organisasi, dari tabel 4.3 bisa dilihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 4.24 tergolong dalam kategori sangat tinggi. Berarti responden mempunyai tanggapan yang baik dan sangat tinggi terhadap Budaya Organisasi dalam menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi instansi; adanya peluang sebagai inisiatif individu, instansi memberikan dukungan kepada pegawai, pegawai mampu menjaga identitas jati diri instansi, instansi memberikan apresiasi, serta pimpinan menerapkan komunikasi dua arah. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan, dari tabel 4.4 dapat kita lihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4.12 tergolong dalam kategori tinggi. Berarti responden mempunyai tanggapan yang baik dan tinggi dalam kepemimpinan yang berkarisma, memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah, menunjukkan sikap dapat dipercaya, menghargai ide dari pengawainya, memberikan pelayanan sebagai mentor, menghormati secara langsung pengawainya. Deskripsi Variabel

Kinerja Karyawan, dari tabel 4.4 dapat kita lihat bahwasanya nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 4.06 tergolong dalam kategori tinggi dan merata pada setiap indikatornya yaitu antara 4,05 dan 4,09. Dilihat dari respon responden skor 4,09 ada di indikator “Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan, Pegawai memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan persoalan instansi dan Pegawai mampu untuk menunjukkan kualitas pribadi dalam perusahaan”. Sedangkan respon responden skor 4,05 ada di indikator “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan, Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai standar instansi, Pegawai mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja, Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan, Pegawai disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan dan Pegawai membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan.

#### Uji Validitas

Dari data pada Tabel 4.6 hasil uji validitas bahwasanya semua item pada kuesioner mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  table maka, seluruh indikator dikategorikan valid dan bisa dilakukan uji berikutnya, data tersebut bernilai valid dan bisa dilakukan uji berikutnya.

#### Uji Reliabilitas

Dari data pada tabel 4,7 hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka indikator pada variabel tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan, berarti data tersebut Reliabel.

#### Uji Path Analysis

#### Uji Analisis Linier Berganda

Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan tabel 4,8 Model Regresi 1. Hasil koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh sebesar 0.646. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, berarti terjadi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan dan nilai arahnya berbanding lurus.

Sedangkan nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,786 dengan tingkat signifikan 0.001. Hasil itu menunjukkan tingkat sig  $0.001 < 0.05 = H_0$  diterima. Berarti hubungan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan diterima. Sehingga semakin baik budaya organisasi yang ada di Dinas Sosial Kota Bengkulu maka Gaya Kepemimpinan semakin baik.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Dari tabel 4.10 dan 4.11 hasil uji koefisien determinasi model regresi 1 didapat nilai Adjusted R Square yakni 0,388 atau 38.8%. Ini berarti Budaya Organisasi mampu menjelaskan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 38.8%. Ini menerangkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi terhadap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 38,8%.

Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Berdasar Tabel 4.10. Model Regresi 2. Hasil koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) didapatkan sebesar 0,437 Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, ini menunjukkan adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan nilai arahnya berbanding lurus dalam arti lain jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka nilai Kinerja Karyawanpun meningkat. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh yakni  $t$  hitung sebesar 3,374 dengan tingkat signifikan 0,003. Hasil itu menunjukkan tingkat sig sebesar  $0.003 < 0.05 = H_0$  diterima. Yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan diterima. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi yang ada di Dinas Sosial Kota Bengkulu, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat.

Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

Berdasar Tabel 4.10. Model Regresi 2. Hasil koef regresi variabel Budaya Organisasi (X1) didapatkan sebesar 0,437 Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, ini menunjukkan adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan nilai arahnya berbanding lurus dalam arti lain jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka nilai Kinerja Karyawanpun meningkat. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh yakni t hitung sebesar 3,374 dengan tingkat signifikan 0,003. Hasil itu menunjukkan tingkat sig sebesar  $0.003 < 0.05 = H_a$  diterima. Yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Sehingga semakin baik Budaya Organisasi yang ada di Dinas Sosial Kota Bengkulu, maka Kinerja Karyawan juga semakin meningkat.

Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yakni sebesar 0,556. Ini menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan koefisien, artinya terjadi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan nilai arahnya berbanding lurus dalam arti lain jika nilai Gaya Kepemimpinan meningkat maka nilai Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Sedangkan nilai signifikansi didapat dengan nilai t hitung sebesar 4,287 dengan tingkat nilai signifikan 0.001. Hasil tersebut menunjukkan sig  $0.001 < 0.05 = H_a$  diterima. Yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. Sehingga makin baik gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Sosial Kota Bengkulu maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Berdasar Tabel 4.11.. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas (independent) dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya (dependent). Pada model regresi 2 didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.795 atau 79.5%. Ini menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 79.5 %.

Uji Sobel Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, dengan asumsi nilai probabilitas < taraf sig 0.05 maka variable intervening/mediator dapat memediasi pengaruh antara variabel independent/ bebas terhadap variable dependent/terikat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil riset dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Bengkulu maka dapat diambil kesimpulan:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi yang baik terhadap peningkatan Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Bengkulu.
2. Hasil koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0.646. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan koefisien, berarti terjadi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan. Sedangkan nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,786 dengan tingkat signifikan 0.001. Hasil itu menunjukkan tingkat sig  $0.001 < 0.05 = H_a$  diterima. Berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan diterima.
3. Adanya pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan yang baik terhadap

peningkatan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Bengkulu.

4. Hasil koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,556. Ini menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan koefisien, artinya terjadi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai signifikansi didapat dengan nilai t hitung sebesar 4,287 dengan tingkat nilai signifikansi 0.001. Hasil tersebut menunjukkan  $sig < 0.001 < 0.05 = H_0$  diterima. Yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Bengkulu melalui Gaya Kepemimpinan. Dengan demikian Budaya Organisasi melalui Gaya Kepemimpinan semakin baik, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

#### Daftar Pustaka

- A. Soegihartono. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen. Vol. 3, No. 1, Hal 123-139.
- Al-sada, M., Al-esmael, B., Al-sada, M., Al-esmael, B., & Penulis Z. (2024). Jurnal Manajemen. (2017).
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bassem E. Maamari Joelle F. Majdalani (2017). *Emotional intelligence, Leadership Style & Organizational Climate*. International Journal of Organizational Analysis, 25(2)
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Drummond, Helga. (2003) , "The Darker Side of Innovation." Journal of Information Technology, Volume 18, Number 2.
- Ety Rochaety, (2007) *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana. Media, h. 54.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). Prodi manajemen. 82–94. Kasus, S, Pegawai, P., Produksi, B., Paparti, P. T., & Tahun, P. (2014). No Title.