

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG**

***Dina Rahmatin<sup>1</sup>, Slamet Muchsin<sup>2</sup>, Septina Dwi Rahmawati<sup>3</sup>***

*Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang*

*Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*E-mail: [dinarahmatin00@gmail.com](mailto:dinarahmatin00@gmail.com)*

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik kuantitatif digunakan dalam jenis penelitian ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Besar sampelnya adalah 30 responden dengan menggunakan SPSS Statistics V.25. Berdasarkan hasil uji parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Kecamatan Lokwal Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Lokwal Kota Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t signifikan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan berdasarkan hasil pengujian secara simultan, kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Lokwal Kota Malang. Dari uji analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) merupakan variabel dengan koefisien beta terbesar yaitu 0,660. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan adalah budaya organisasi (X2).*

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### **Pendahuluan**

Peran SDM yakni pekerja akan menjadi tenaga didalam sebuah perusahaan yang diperlukan dalam menciptakan barang yang bermutu, berdasarkan produk atau layanan. Produktivitas pekerja akan menjadi perhatian pada usaha untuk menambah kinerja yang berpengaruh pada efektivitas perusahaan. Sehingga tenaga kerja memiliki peran penting disuatu perusahaan. Untuk membentuk eksistensi dirinya guna meraih tujuan. Suatu perusahaan akan membutuhkan rencana SDM yang maksimal. Rifai (2013:76) mengatakan "SDM diperusahaan ialah kunci untuk perusahaan dimasa sekarang atau dimasa mendatang sebagai faktor operasional selain permesinan, alat-alat, bahan, serta biaya".

Manusia yaitu sumberdaya yang berharga untuk perusahaan. Adanya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan seseorang, menjadikan perusahaan mampu meraih tujuannya. Sehingga manusia akan menjadi anggota perusahaan dalam mengusahakan supaya perusahaan mampu berlangsung dan dapat mengembangkannya dalam meraih perkembangan yang dikehendaki. Sebab dalam menjadi sebuah wujud kehidupan perusahaan sehubungan terhadap tahap keadaan, kemajuan, serta perkembangan SDM dalam menjadi penentu kesuksesan

penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Penuntutan organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, serta menjaga SDM yang berkualitas kian mendesak menyesuaikan dinamika dilingkungan yang kian berubah.

Pengendalian SDM yang berkaitan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan yang membentuk nilai maupun memakai potensi SDM yang berhubungan terhadap praktik management dan sasaran mereka dengan luas, bukan merupakan Batasan pekerja operasi semata, tetapi mencakup tingkat managerial.

Disuatu perusahaan, pemerintah yang sukses maupun gagal dalam tugasnya terjadi karena kepemimpinan yang didorong dengan kapasitas perusahaan yang mencukupi sehingga pelaksana pemerintah dapat terbentuk. Namun kelemahan pemimpin menjadi sebuah keruntuhan kerja birokrasi diIndonesia.

Kepemimpinan akan menjadi hal terpenting. Disebuah perusahaan, kepemimpinan akan berhubungan terhadap pemberian arahan terhadap pekerja dalam menjalankan kinerjanya. Hal tersebut dijadikan sebagai bagian terpenting untuk mencakup tindakan pekerja. Sejumlah penelitian sudah meninjau jika tak terdapat sebuah langkah yang paling baik dalam memimpin

bawahannya. Hal tersebut bergantung kepada pemimpin mereka, bawahan, serta keadaan yang hadir.

Pemimpin yang bijak tentunya akan memperoleh kinerja yang efektif dibandingkan bawahan mereka berdasarkan perilakunya yang menjadi pimpinan baik. Dalam memahami bentuk kepemimpinan, mereka bukan hanya menyaksikan kedudukannya menjadi pemimpin yang hendak seluruh hal yang sudah dilaksanakan, namun mereka perlu kerja pada strukturnya dengan maksimal.

Berbagai bentuk pemimpin yang ada di suatu perusahaan akan mendukung penciptaan efektivitas pekerja yang baik pada pekerja. Kehadiran gaya pemimpin yang menyesuaikan keadaan dipergunakan menjadikan pekerja bersemangat untuk melaksanakan tugas atau kewajiban mereka agar harapannya dipenuhi.

Hampir tiap organisasi secara umum mempunyai pekerja yang kedudukannya menjadi aset terpenting yang harus dilindungi. Sehingga, disamping menjadi sebuah faktor terpenting untuk melaksanakan sejumlah kegiatan perusahaan, pekerja juga perlu dijaga, dipertahankan, serta disejahterakan supaya visi misi perusahaannya dapat dicapai. Bukan cuma SDM yang bermutu, namun kebudayaan dalam organisasi akan berperan penting pada kemajuan dan kesuksesan dipergunakan.

Kebudayaan perusahaan secara hakikat menjadi ritual yang dipercayai dan dilaksanakan seluruh anggota perusahaan. Kebudayaan akan menggambarkan hal yang dilaksanakan serta bukan yang berjalan (Ulya, 2013:70). Kebudayaan perusahaan akan memberi karakteristik terhadap suatu perusahaan dalam mencari perbedaan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Kebudayaan organisasi akan menjadi dasar untuk suatu organisasi.

Pada dasarnya Budaya Organisasi menurut Sule 2019 yaitu penilaian dan penormaan yang dilaksanakan perusahaan sehubungan terhadap lingkungan dimana perusahaan itu menjalankan aktivitasnya. Kehadiran nilai personal dan organisasi dapat menambah kinerja. Budaya perusahaan yaitu hal yang dipersepsikan sejumlah pekerja dan bagaimanakah anggapan ini membentuk keyakinan, penilaian, serta keinginan. Pekerja perusahaan dapat menganggap penilaian yang terdapat dipergunakan menyesuaikan penilaian personal. Keseuaian diantara kedua nilai ini dapat memunculkan kinerja. Pada riset dari Denoks (2019) menjelaskan jika kebudayaan perusahaan dengan langsung memiliki pengaruh yang baik dan signifikan kepada kinerja pegawai. Pada riset dari Ussoh (2020) menjelaskan jika kebudayaan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang ialah suatu perusahaan pemerintah pada pelaksanaan hak otonom daerah di Kota Malang. Adanya dukungan dari Perda Malang No. 49 Tahun 2016 mengenai Organisasi dan Tatakerja Kecamatan. Sudah menjadi posisi kecamatan menjadi pelaksana penyelenggara pemerintah daerah. Adanya kedudukan menjadi unsur pelaksanaan pemerintah di daerah itu, dibutuhkan kontribusi aktif pada aparat Kec. Lowokwaru untuk meraih tujuan dengan maksimal. Adanya kantor tersebut, menjadikan masyarakat mampu mengurus sejumlah wujud perijinan. Sejumlah ijin yang dibentuk yaitu menerbitkan IUMK, merekomendasikan surat pengantar SKCK, serta surat keterangan domisili.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sangatlah diperlukan supaya mampu mendukung pekerja untuk menambah kinerjanya, jika kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru meningkat maka kualitas pelayanan juga akan meningkat. Apabila kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menyesuaikan harapan, sehingga jala itu dapat memunculkan rasa puas untuk masyarakat yang berkepentingan.

Dari latar belakang diatas, penelitian tersebut dilaksanakan dengan berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang"**.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, permasalahan yang dibentuk pada riset tersebut yaitu: Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan simultan ataupun dengan parsial kepada Kinerja Karyawan di Kota Lowokwaru Malang.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menemukan dampak Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan simultan ataupun dengan parsial kepada kinerja karyawan di Kec. Lowokwaru Malang.

### **Manfaat Penulisan**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian tersebut diharapkan mampu menciptakan rancangan tentang dampak kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penulis berikutnya dalam menjalankan riset dengan judul sama.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian tersebut diharapkan mampu dijadikan rujukan mengenai kepemimpinan dan kebudayaan perusahaan beserta pengaruh kepada kinerja pegawai di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

## **Kerangka Hipotesis Dan Pengembangan Hipotesis Kepemimpinan**

Kepemimpinan yaitu rancangan yang berpengaruh dari pimpinan untuk bawahannya guna meraih tujuan perusahaan. Kepemimpinan yaitu sebuah tindakan dan tujuan dalam memberi pengaruh kegiatan anggota kelompoknya dalam meraih tujuan yang dibentuk dalam memberi kemanfaatan perseorangan maupun perusahaan, sehingga disuatu perusahaan kepemimpinan menjadi hal terpenting untuk menetapkan tujuan yang sudah ditentukan perusahaan (Rifai, 2013).

### **Budaya Organisasi**

Berdasarkan Rifai dan Muljadi (2012), kebudayaan organisasi yaitu sebuah kerangka kinerja sebagai dasar perilaku keseharian dalam mencitakan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori dari sejumlah peneliti bisa ditarik kesimpulan jika kebudayaan perusahaan ialah rancangan perkembangan yang perlu ditinjau perusahaan agar sukses membentuk kebudayaan yang efektif diperusahan.

### **Kinerja**

Kinerja yaitu kata yang umumnya dipergunakan dalam menjadi pengukur kinerja sebuah perusahaan kepada karyawan sebab sudah menjalankan sebuah kegiatan. Berdasarkan Moheriono (2012), kinerja ialah suatu gambaran tentang taraf capaian penyelenggaraan sebuah program kerja untuk membentuk tujuan, visi, serta misi perusahaan disuatu rencana strategis perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Hendriawan (2014) dengan hasil penelitiannya menjelaskan jika antara gaya pemimpin dan kebudayaan perusahaan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan parsial kepada kinerja pegawai.

Aput Ivan Alindra (2015) dengan hasil penelitiannya menjelaskan jika antara gaya pemimpin dan kebudayaan perusahaan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepada kinerja pegawai.

Tri Handayani (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan jika kepemimpinan memiliki pengaruh kepada dorongan, komunikasi memiliki pengaruh kepada dorongan, kepemimpinan memiliki pengaruh kepada pekerja, berpengaruh kepada kinerja pegawai, dorongan berdampak kepada kinerja pegawai, dorongan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, motivasi menjadi variable intervening dampak kepemimpinan kepada kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi variable mediasi dampak komunikasi kepada Kinerja karyawan.

Setiawan (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan jika ada dampak diantara kebudayaan perusahaan, kepemimpinan, serta dorongan kepada

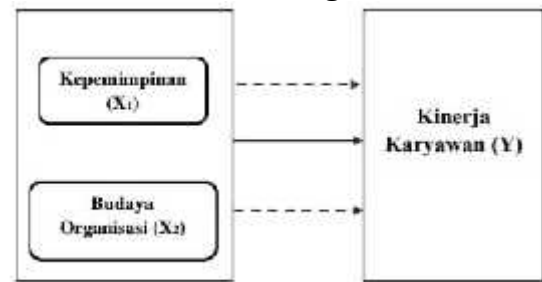
pegawai PT. PLN (Persero) Area Semarang sejumlah 60,5 %, sementara 39,5% berdasar pada faktor lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kebudayaan perusahaan dan pemimpin tak bisa berpengaruh pada kinerjanya, jika karyawan sudah mempunyai dorongan kepada kebudayaan perusahaan dan pemimpin yang diberikan, karena dengan tak langsung kebudayaan perusahaan disalurkan lewat dorongan.

Sunarsi (2019) dengan hasil penelitian yang dilakukannya menjelaskan jika antara gaya kepemimpinan dan kebudayaan perusahaan dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kepada kinerja pegawai.

Rifai (2020) dengan hasil penelitian mereka menunjukkan jika pimpinan transformasi dan kebudayaan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan parsial kepada kinerja pegawai.

## **Kerangka Hipotesis**

**Gambar 1: Skema Kerangka Pikir**



### **Hipotesis**

Berikut hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1: Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

H3 : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian tersebut memakai pendekatan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian tersebut dilaksanakan pada karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang di Jl. Cengger Ayam I No.12, Tulusrejo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Penelitian tersebut dilakukan selama 6 bulan masa pengerjaan skripsi.

### **Populasi dan Sampel**

Metode dalam mengambil sampel yang dipergunakan pada penelitian tersebut yaitu menggunakan tehnik penentuan sampel dengan sampel jenuh. Metode sampel jenuh yaitu tehnik dalam menentukan sampel jika seluruh anggotanya dipergunakan menjadi sampel. Berikut jumlah

populasi pada penelitian tersebut yakni 30 respondents yang terusun atas sejumlah karyawan dengan jabatan tidak sama dikantor Kec.Lowokwaru Kota Malang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai pada riset tersebut memakai pengujian Validity dan Reliability yang terdiri dari pengujian validity dan reability, lalu AsumsiKlasik yang tersusun atas Uji Normality, Uji Multikolinearitas serta Uji Heteroskedatisitas, Uji Regresi Linear ganda menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket:

Y: Kinerja pekerja

$\alpha$ : Konstanta

$b_1, b_2$ : Kofisien regresi

$X_1$ : Kepemimpinan

$X_2$ : BudayaOrganisasi

e: Faktor Pengganggu

Dan pengujian hipotesis atas Uji F, t serta R2, dimana dalam mengolahnya akan memakai SPSS.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji tersebut dipergunakan dalam penelitian dan kuesioner. Perhitungan tersebut menggunakan sistem SPSS. Kriteria dalam menilai pengujian Absahity, nomor item kuesioner dikatakan Absah jika rterhitung > rtable (dalam skor sign5%).

Hasil Uji Absahity Kepemimpinan (X1)

| Indikator | r terhitung | r table | Ket   |
|-----------|-------------|---------|-------|
| X1.1      | 0,831       | 0,361   | Absah |
| X1.2      | 0,809       | 0,361   | Absah |
| X1.3      | 0,810       | 0,361   | Absah |
| X1.4      | 0,894       | 0,361   | Absah |
| X1.5      | 0,836       | 0,361   | Absah |

Sumber: data diolah, Maret 2023

Hasil Uji Absahity Budaya Organisasi (X2)

| Indikator | r terhitung | r table | Ket   |
|-----------|-------------|---------|-------|
| X2.1      | 0,764       | 0,361   | Absah |
| X2.2      | 0,695       | 0,361   | Absah |
| X2.3      | 0,732       | 0,361   | Absah |
| X2.4      | 0,762       | 0,361   | Absah |
| X2.5      | 0,671       | 0,361   | Absah |
| X2.6      | 0,640       | 0,361   | Absah |
| X2.7      | 0,659       | 0,361   | Absah |

Sumber: data diolah, Maret 2023

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | r terhitung | r table | Ket   |
|-----------|-------------|---------|-------|
| Y1.1      | 0,491       | 0,361   | Absah |
| Y1.2      | 0,687       | 0,361   | Absah |
| Y1.3      | 0,721       | 0,361   | Absah |
| Y1.4      | 0,598       | 0,361   | Absah |

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| Y1.5 | 0,719 | 0,361 | Absah |
| Y1.6 | 0,799 | 0,361 | Absah |
| Y1.7 | 0,528 | 0,361 | Absah |
| Y1.8 | 0,573 | 0,361 | Absah |
| Y1.9 | 0,831 | 0,361 | Absah |

Sumber: data diolah, Maret 2023

Dari table diatas, dijumpai jika semua penjelasan dalam variable kepemimpinan, budayaorganisasi serta kinerja pegawai mempunyai skor r terhitung > r table, yang bisa dinyatakan jika seluruh items pertanyaan pada riset ini akan Absah.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilaksanakan menggunakan tehnik CronbanchAlpha. Sebuah instrument dinyatakan reliable apabila skor Cronbanchs Alpha makin tinggi. Sugiono (2016:184), menyatakan jika sebuah instrument dikatakan reliable apabila koefisien reliabilitasnya minimum 0,6. Hasil pengujian reabilitas dalam setiap variable penelitian bisa disaksikan dalam table berikut:

Hasil Uji reliabilitas

| Variable               | Alpha Cronbach's | r Tabel | Ket      |
|------------------------|------------------|---------|----------|
| Kepemimpinan (X1)      | 0,887            | 0,6     | Reliable |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,828            | 0,6     | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,840            | 0,6     | Reliable |

Sumber: data diolah, Maret 2023

Instrumen dinyatakan reliable jika skor alpha cronbachs > 0,06. Dari table diatas menyatakan jika skor alpha Cronbach dalam variable independent dan dependent ada diatas 0,06 maka bisa dinyatakan reliable.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Ujicoba pada peneltian tersebut mamakai model Kolmogoroov Smirnoov. Apabila skor Asympt.Sign (2-tailed) dalam hasil Kolmogoroov Smirnoov melebihi 0,05 sehngga datanya terdistribusi dengan normal, serta mencakup asumsi normality pada metode regresi. Dibawah ini ialah hasil pengujian normalitas.

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 30                      |
| Normal Parameter <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 11.34049272             |
| Most Extreme Difference         | Absolute       | .095                    |
|                                 | Positive       | .095                    |
|                                 | Negative       | -.091                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .519                    |
| Asympt. Sign. (2-tailed)        |                | .050                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, Maret 2023

Hasil uji normality dan pengujian statistic non parametris Kolmogrov-Smirnov (KS) menjelaskan jika jumlah skor KolmogrovSmirnov yaitu 0.519 terhadap skor sign sejumlah 0,950 > 0,05. Hal tersebut menjelaskan jika data residu akan berdistribusi normal dan metode regresinya layak dipergunakan pada riset tersebut.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah metode regresi telah ditentukan berdasarkan hubungan antar variabel independen. Karena dalam model regresi yang baik tidak terdapat hubungan antar variabel bebas. Hasil Uji Multikolinieritas

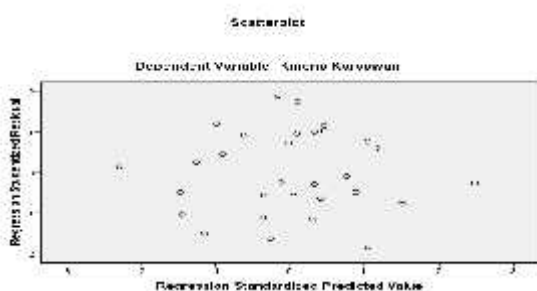
| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                        |       |
|---------------------------|-------------------|------------------------|-------|
| Model                     |                   | Collinearity Statistic |       |
|                           |                   | Tolerances             | VIF   |
| 1                         | Kepemimpinan      | .968                   | 1.033 |
|                           | Budaya Organisasi | .968                   | 1.033 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Maret 2023

Dari table di atas bisa ditemukan jika variable kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai nilai toleransi melebihi 0,1 dan VIF <10, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika penelitian tersebut terbebas atas multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: data diolah, Maret 2023

Dari gambar ini Anda bisa melihat jika titik tersebut tidak berupa pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan jika metode regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                                 |               |                                      |           |      |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|---------------|--------------------------------------|-----------|------|
| Model                     |                          | Unstandardize<br>d Coefficients |               | Standar<br>dized<br>Coeffi<br>cients | t         | Sig. |
|                           |                          | B                               | Std.<br>Error | Beta                                 |           |      |
| 1                         | (Constant)               | 6.751                           | 5.050         |                                      | 1.33<br>7 | .192 |
|                           | Kepemim<br>pinan         | .326                            | .149          | .274                                 | 2.18<br>9 | .037 |
|                           | Budaya<br>Organisas<br>i | .795                            | .151          | .660                                 | 5.26<br>3 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Maret 2023

Berdasarkan hasil uji analisa regresi linear ganda diatas menjelaskan kofisien pada persamaan regresi linear ganda. Rumus persamaan yang digunakan ialah dalam kolom B. Standar persamannya yaitu:

$$Y = 6.751 + 0.326X_1 + 0.795X_2$$

Hasil analisa regresi linier ganda didapatkan hasil jika variable Kepemimpinan (X1), budayaorganisasi (X2), berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan linier.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dipergunakan dalam mengujikan signifkasi maupun tidaknya pada keterkaitan yang melebihi 2 variable. Penelitian tersebut memakai pengujian F dalam menganalisa apa Kepemimpinan (X1) dan BudayaOrganisasi (X2) berpengaruh significant dengan bersamaan kepada KinerjaKaryawan (Y).

Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Square | df | Mean Square | F      | Sign.             |
|--------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 183.612       | 2  | 91.806      | 20.561 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 120.555       | 27 | 4.465       |        |                   |
| Total        | 304.167       | 29 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data di olah, Maret 2023

Dari hasil uji F dalam table diatas ditemukan skor sign yang berpengaruh dalam Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sejumlah  $0.000 < 0.05$  dan  $f$  terhitung  $20.561 >$  skor  $f$  tables 3.34. Berarti ada dampak dengan bersamaan diantara variable Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan di Kecamatan Lowokwaru Malang.

#### Uji t (Parsial)

Pengujian t digunakan dalam menemukan independent variable dengan parsial maupun individual memiliki pengaruh kepada variable dependent. Pengujian t dalam riset tersebut dipergunakan dalam Kepemimpinan (X1) dengan parsial memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X2) dengan parsial memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) |                   | 6.751                       | 5.050      |                           | 1.337 | .192 |
|              | Kepemimpinan      | .326                        | .149       | .274                      | 2.189 | .037 |
|              | Budaya Organisasi | .795                        | .151       | .660                      | 5.263 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, Maret 2023

Dalam table diatas menjelaskan hasil uji t (parsial) sehingga bisa ditemukan maka nilai signifikansi pada riset tersebut yaitu:

a. Kepemimpinan (X1)

Dari metode itu, hasil pengujian t menjelaskan jika sign dampak Kepemimpinan (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y) yaitu  $0.037 < 0.05$ , sehingga secara parsial variabel Kepemimpinan disetujui. Berarti ada dampak Kepemimpinan kepada Kinerja Karyawan dengan significant.

b. Budaya Organisasi (X2)

Dari metode itu dihasilkan pengujian t menjelaskan jika skor sign berpengaruh pada Budaya Organisasi (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y) yakni  $0.000 < 0.05$ , sehingga dengan parsial variabel Budaya Organisasi diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan secara signifikan.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Skor R<sup>2</sup> dipergunakan dalam melakukan pengukuran sampai mana potensi metode saat memaparkan variable dependent. Dibawah ini akan menemukan besarnya persentase skor Adjusted R<sup>2</sup> pada penelitian tersebut.

Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Squares | Std. Errors of the Estimates |
|-------|-------------------|----------|--------------------|------------------------------|
| 1     | .777 <sup>a</sup> | .604     | .574               | 2.113                        |

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

Sumber: data diolah, Maret 2023

Berdasarkan table diatas menjelaskan jika output SPSS itu mempunyai skor koefisien determinasi yang telah sesuai (Adj R<sup>2</sup>) sejumlah 0,574 berarti, 57,4 % variable kinerja karyawan dipaparkan dalam variable budaya organisasi dan kepemimpinan, dan sisanya 42,6% dipaparkan dalam variable lainnya diluar variable yang dipergunakan.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Pada penelitian tersebut ada delapan uji dari 2 ahli yaitu yang pertama menurut Sugiyono ada 2 uji (Uji Reliability dan Analisa Regresi Linesr Ganda) serta kedua menurut Ghazali ada 6 uji (Uji Absahity, Normality, Multikolinieritas, Heterokedatisitas, F (Simultan), t (Parsial) serta Uji Adj. R<sup>2</sup>.

Berdasarkan pengujian Validitas Kepemimpinan menjelaskan jika seluruh instrumen jika seluruh instrumen dalam pengujian pada penelitian yakni  $r$  terhitung  $> r$  table, hal itu bisa dinyatakan jika seluruh items pernyataan pada penelitian tersebut yaitu Absah.

Berdasarkan pengujian reliability instrumen dapat dinyatakan reliable jika skor alpha cronbachs  $> 0,06$  dan pada uji tersebut menyatakan jika skor alpha cronbach dalam variable independent dan dependent ada diatas  $0,06$  maka kuisioner bisa dikatakan reliabel.

Berdasarkan uji normality terhadap pengujian statistic nonparametric Kolmogorov-Smirnov (KS) menjelaskan jika skor Kolmogorov Smirnov yaitu  $0,519$  terhadap skor sign sejumlah  $0,950 > 0,05$ . Hal tersebut menjelaskan jika data residualnya berdistribusi normal dan metode regresinya layak dipergunakan pada riset tersebut.

Berdasarkan pengujian multikolinieritas bisa dipahami jika variable kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai skor tolerances melebihi  $0,1$  yaitu  $0,968$  dan VIF  $< 10$  yaitu  $1,033$ , sehingga bisa ditarik kesimpulan jika penelitian tersebut tersebut atas terbebas atas multikolinearitas.

Dari gambar ini Anda bisa melihat jika titik tersebut tidak berupa pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah  $0$  pada sumbu  $y$ . Hal ini dapat disimpulkan jika metode regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak memiliki heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian F (Simultan) dipahami skor signifikan dalam dampak Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yaitu sejumlah  $0,000 < 0,05$  serta  $f$  terhitung  $20,561 >$  skor  $f$  table  $3,34$ . Artinya ada dampak dengan simultan diantara variable Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan pada Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Berdasarkan uji adjusted R square menjelaskan jika out put SPSS itu mempunyai skor bernilai koefisien  $R^2$  yang telah sesuai sejumlah  $0,574$  berarti  $57,4\%$  variable kinerja karyawan dipaparkan dengan variable budaya organisasi dan kepemimpinan, serta residunya  $42,6\%$  dipaparkan dengan variable lainnya di luar variabel yang digunakan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $t$  menjelaskan bahwa pengaruh signifikan kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,037 < 0,05$ , maka variabel utama diterima sebagian. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara umum, tiap pimpinan akan menharap dan megupayakan supaya bawahan mereka berkemampuan dan berkemampuan dalam menjalankan dan menuntaskan penugasan yang diemban secara baik, supaya menyesuaikan objek yang sudah diterapkan. Oleh karena itu, pemimpin harus mengembangkan komunikasi dan koneksi

dengan bawahannya sedemikian rupa sehingga pemimpin tersebut sesuai dengan kondisi di sekitarnya. sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan harus dibangun.

Dari hasil uji ditemukan jika variable Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai. Penelitian tersebut selaras terhadap riset yang dilaksanakan Hendriawan (2014), menjelaskan jika Kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, dan riset dalam penelitian Tri Handayani (2019), menjelaskan jika Kepemimpinan dijelaskan jika memiliki pengaruh positive dan significant dan parsial kepada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Daru hasil uji  $t$  menjelaskan jika skor significant berpengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) kepada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yakni  $0,000 < 0,05$ , sehingga dengan parsial variabel Budaya Organisasi diterima. Artinya terdapat dampak Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Dari hasil pengujian diketahui jika variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Penelitian tersebut selaras terhadap riset dari Rifai (2020), menjelaskan jika Budaya Organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai, dan penelitian dari Sunarsih (2019), menjelaskan jika budaya organisasi dikatakan memiliki pengaruh positive dan significant serta parsial pada kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2012:51) Budaya Organisasi ialah skor, rancangan serta perilaku yang berpengaruh dalam tindakan anggota perusahaan Kinerja karyawan yakni sebuah kerja yang dicapai dari seseorang pekerja menyesuaikan standart dan karakteristik sudah diterapkan pada sebuah masa. Kinerja yang efektif akan menciptakan perkembangan perusahaan, sementara kinerja pegawai yang negative dapat menjadikan perusahaan menurun pada seluruh aktivitas. Sehingga budaya perusahaan dalam penerapannya akan menciptakan kinerja pegawai yang efektif untuk kinerja pegawai disuatu perusahaan bertambah. Sementara dalam menerapkannya maupun budaya organisasi tersebut buruk sehingga akan menjadikan organisasi tak bisa meraih tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara optimal.

### **Kesimpulan**

Penelitian tersebut mempunyai tujuan dalam memahami dampak Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Penelitian tersebut memakai pendekatan kuantitatif. Saat mengambil data pada riset tersebut terhadap penyebaran kuisioner kepada pekerja di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, terhadap

responden berjumlah 30 responden, sehingga bisa disimpulkan yaitu:

1. Dari penelitian tersebut variable Kepemimpinan memiliki pengaruh dengan parsial dan significant kepada kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian ini variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh dengan parsial dan significant kepada kinerja pegawai.
3. Dari hasil penelitian ini variable Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh dengan simultan dan signifikan kepada kinerja pegawai.

## **Saran**

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya serta kenyataan yang timbul dilapangan, sehingga peneliti memberi saran yaitu:

1. Bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang disarankan dapat mempertahankan serta meningkatkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, supaya tiap pekerja memberi kinerja paling baik dan giat saat kerja, sehingga hal tersebut bisa menambah kinerja pegawai.
2. Bagi penelitian berikutnya diharapkan:
  - a. Meluarkan akses lokasi penelitian, sebab masih ada beragam perusahaan yang sekarang berada diindonesia dengan layak dalam menjadi lokasi penelitian.
  - b. Menambah variable independent yang beragam supaya mendapat hasil yang lebih berpengaruh kepada kinerja karyawan, serta variable yang belum terdapat dalam riset tersebut.

Agar mampu mengkaji beragam rujukan yang dipergunakan dalam menetapkan variable pada penelitian sejenis.

## **Daftar Pustaka**

### **Sumber Buku:**

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2008. Kepemimpinan profesional, Pendekatan Leadership dan Implementasi dalam Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alindra, Aput Ivan. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Store. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. Transformasional Leadership. Jakarta:PT Raja Grafind
- Gibson, J. L, Ivancevich, J.M dan Donelly, J. Jr, 1984. "Organisasi dan Manajemen": Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayat. 2017. Manajemen Pelayanan Publik. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kartono. 2017. Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.
- Muizu, W. O. Z. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pekbis Jurnal Vol. 6 (1)
- Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai (2013:76) "Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci bagi jalannya perusahaan"
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Remaja Rosakarya.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. 2019. *Pengantar Manajemen (Revisi.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. 2019. Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 21-30.
- Suprihanto, 2011, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tintin, S. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sbu Pos Prima Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Manaiemen*, Vol.9, No.2, Mei 2010
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, jakarta: Kencana, 2013
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.