



## **PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN, PEMUDA, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA MEDAN**

Haervi Yunira <sup>1</sup>, Budianto <sup>2</sup>

Universitas Potensi Utama <sup>1</sup>

Universitas Fajar <sup>2</sup>

Corresponding Author: [haervi.yunira77@gmail.com](mailto:haervi.yunira77@gmail.com)

---

### **Info Artikel**

Masuk: 25 Mei 2025

Diterima: 30 Juli 2025

Terbit: 11 Agustus 2025

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Quantitative

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda, Kuantitatif

---

### **Abstract**

*This study aims to analyze the extent to which organizational culture (X1) and leadership style (X2) influence employee performance (Y). The method used in this study is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The analysis process includes instrument testing and hypothesis testing. The results of the study indicate the regression equation  $Y = -6.784 + 0.672X1 + 0.633X2$ , which suggests that both organizational culture and leadership style have a positive and significant influence on employee performance. This finding is supported by the results of the determination test, which shows an adjusted R-squared value of 75.8%. This means that 75.8% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and leadership style variables.*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Proses analisis mencakup uji instrumen serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = -6,784 + 0,672X1 + 0,633X2$ , yang mengindikasikan bahwa baik variabel budaya organisasi maupun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji determinasi yang menunjukkan nilai adjusted R-squared sebesar 75,8%. Hal ini berarti bahwa sebesar 75,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

### **Pendahuluan**

Dalam kehidupan masyarakat, keterkaitan budaya selalu tampak dalam segala bidang kehidupan, baik keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Aspek inilah yang menjadi pembeda antara masyarakat dengan masyarakat lainnya. Beberapa contoh bagaimana budaya membuat perbedaan adalah cara kita berkomunikasi dan beroperasi. Hal ini karena budaya memiliki sifat mengikat yang menyatukan pandangan sekelompok orang yang berbeda karakteristik menjadi satu kesatuan cara bersikap dan bertindak. Budaya selalu berkembang dalam suatu organisasi dari waktu ke waktu. Selain itu, budaya berkontribusi pada efektivitas



seluruh organisasi dan anggotanya. Personil merupakan faktor untuk mencapai tujuan organisasi. dengan visi yang berbeda yang dirancang untuk kepentingan orang, di mana pelaksanaan tugas ini dikelola dan diatur oleh orang, yang merupakan sumber daya strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan dasar utama untuk mencapai tujuan organisasi maupun instansi. Bentuk dan tujuan organisasi yang berbeda, visi dirancang untuk kepentingan orang, di mana kinerja misi mereka dikelola dan diatur oleh orang, sumber daya strategis dalam semua kegiatan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena merupakan penggerak utama dibalik segala aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan serta memperoleh keuntungan dan mempertahankan eksistensi organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya diawali dengan upaya pengelolaan sumber daya. orang, terutama dalam meningkatkan efisiensi, karena setiap orang memiliki tujuan, tetapi keterbatasannya sendiri menjadi faktor pembentuk organisasi. Organisasi inilah yang mengumpulkan mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi harus memiliki seorang pemimpin untuk membantu mereka mengelola semua komponen organisasi. Meski begitu, seorang pemimpin tidak hanya dipilih dan ditentukan, ada persyaratan yang harus dipenuhi.

### **1.1 Rumusan Masalah**

- a) Apakah budaya organisasi(X1) berdampak pada kinerja(Y)?
- b) Apakah gaya kepemimpinan(X2) berdampak pada kinerja(Y)?
- c) Apakah budaya organisasi(X1) dan gaya kepemimpinan(X2) berdampak pada kinerja(Y)?

### **1.2 Manfaat Penelitian**

- a) Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melakukan penelitian langsung sesuai dengan jurusan yang diambil
- b) Memberikan informasi kepada pemimpin tentang hal-hal yang perlu dievaluasi terkait kinerja agar kedepannya semakin baik
- c) Sebagai referensi sebagai bahan pertimbangan terhadap peneliti selanjutnya

## **1. Landasan Teori**

### **2.1 Budaya Organisasi(X1)**

Budaya merupakan hasil ciptaan manusia, yang digunakan dan diterapkan dalam kehidupan dalam jangka panjang, mempengaruhi pola pembentukan masyarakat, misalnya kebiasaan bekerja keras dengan kemauan yang kuat dapat mengubah dan menciptakan kebaikan. dan budaya yang benar dari budaya yang salah. Berikut indikator dari budaya organisasi

- a) Kesadaran diri
- b) Kepuasan
- c) Keagresifan
- d) Kepribadian
- e) Performa
- f) Organisasi tim,
- g) (Komariyah, 2016:129)

### **2.2 Gaya Kepemimpinan(X2)**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan orang dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

indikator gaya kepemimpinan(x2) yaitu :

- a) Mengambil keputusan
- b) Memotivasi
- c) Komunikasi
- d) Tanggung jawab
- e) Mengendalikan emosional

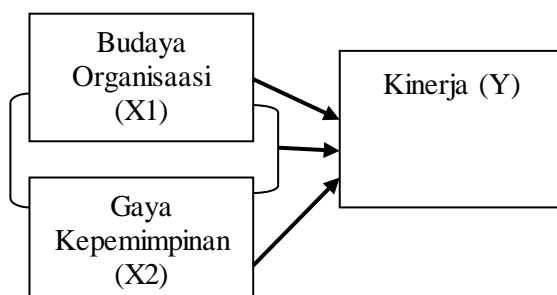
### 2.3 Kinerja(Y)

Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan, Penilaian kinerja adalah teknik yang telah dikreditkan dengan meningkatkan kinerja dan membangun kedua kepuasan kerja dan komitmen organisasi, meskipun hubungan antara penilaian dan kinerja mungkin bukan satu langsung dan kausal, dampaknya terhadap kinerja mungkin disebabkan kemampuan mereka untuk meningkatkan kejelasan peran, efektivitas komunikasi, jasa pembayaran dan administrasi, harapan dan instrumentalitas perkiraan dan persepsi ekuitas. Penilaian umumnya dianggap memiliki pengaruh positif pada kinerja, dimana tujuan utama dalam penilaian kinerja harus memberikan informasi yang terbaik akan memungkinkan para pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mempertimbangkan relevansi proses penilaian pada pandangan dalam jangka pendek dan menengah, disisi lain terdapat pandangan bahwa penilaian kinerja dilakukan sekali dalam setahun, namun ada pula yang menyatakan lebih sering lebih baik, adapun manfaat dari melakukan penilaian kinerja ini adalah untuk mengejar ketertinggalan apabila kesenjangan kinerja dan memperbaiki kinerja yang tidak sesuai dengan standart

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Pengetahuan
- c) Rancangan kerja
- d) Kepribadian
- e) Motivasi kerja
- f) Kepemimpinan

### 2.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah melalui analisis penelitian. Berikut kerangka konsep :



Sumber: Diolah Penulis, 2023

Gambar 1

## 2,5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Pernyataan hipotesis dibangun dari teori untuk memprediksi hubungan antara konsep (variabel) dalam penelitian

- 1) ada dampak atau pengaruh budaya organisasi pada kinerja
- 2) ada dampak atau pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja
- 3) ada dampak atau pengaruh budaya organisasi & gaya kepemimpinan pada kinerja

## 3 Metode Penelitian

### 3,1 Lokasi & Waktu Penelitian

- 1) Tempat : di Dinas Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Serta Pariwisata Medan yang beralamat di Gundaling I, Kec. Medan, Waktu penelitian : Februari-Agustus 2025

### 3.1 Populasi & Sampel

- 1) Populasi berjumlah 40 orang
- 2) Sampel : 40 orang

### 3.2 Jenis Data

- 1) Jenis data : Data primer

## 4. Hasil Penelitian

Tabel 1

No	Karakter	Tipe	Org	(%)
1	Jenis Kelamin	Lk	14	35 %
2		Pr	26	65 %
3	Usia	≤ 25 thn	-	-
4		26 – 30 thn	9	22,5
5		31 – 40 thn	21	52,5
6		41 – 50 thn	9	22,5
7		51 – 55 thn	1	2,5
8	Pendidikan	DIII	14	35
9		S-1	21	52,5
10		S-2	5	12,5

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden

### 4,2 Uji Instrument

Tabel 2

Varriabel	R hitung	r tabel
Budaya Organsasi	0,765	0,312
	0,669	0,312

(X1)	0,685	0,312
	0,766	0,312
	0,714	0,312
	0,644	0,312
	0,693	0,312
	0,531	0,312
	0,657	0,312
	0,644	0,312
	0,532	0,312
	0,701	0,312
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,491	0,312
	0,531	0,312
	0,689	0,312
	0,572	0,312
	0,611	0,312
	0,750	0,312
	0,572	0,312
	0,447	0,312
	0,380	0,312
	0,380	0,312
	0,529	0,312
0,368	0,312	
Keputusan Kinerja Y)	0,690	0,312
	0,660	0,312
	0,630	0,312
	0,674	0,312
	0,743	0,312
	0,754	0,312
	0,552	0,312
	0,701	0,312
	0,654	0,312
	0,705	0,312
	0,723	0,312
	0,763	0,312
	0,796	0,312
0,537	0,312	

Sumber: Olah data, 2023

Tabel 2 menunjukkan data telah valid

**Tabel 3**

Variabel	Cronbach	> 0.60
Budaya organisasi(X1)	0,884	0,60
Gaya kepemimpinan(X2)	0,742	0,60
Kinerja(Y)	0,909	0,60

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 3 menunjukkan data telah reliabel

### 4.3 Pengujian Linear Berganda

**Tabel 4**

Variabel	Toleran
Budaya organisasi(X1)	0,884
Gaya kepemimpinan(X2)	0,742

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil regresi  $0.884 + 0.742$

### 4.4 Asumsi Klasik

1. Normalitas

**Tabel 5**

Variabel	Asymp Sig
Budaya organisasi(X1)	0,688
Gaya kepemimpinan(X2)	

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 5 menunjukkan data normal ( $0,688 > 0,05$ )

2. Uji Multikolinearitas

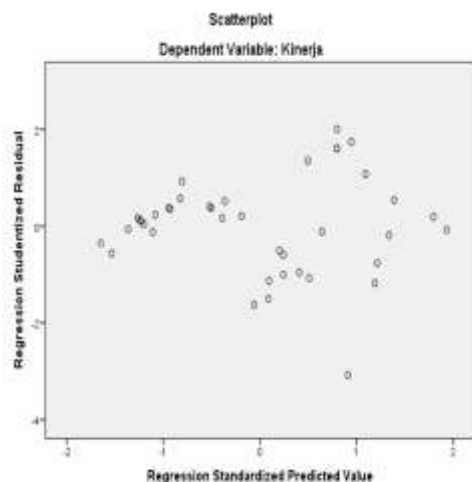
**Tabel 6**

Variabel	Nilai Toleran	Nilai Vif
Budaya organisasi(X1)	0,897	1,115
Gaya kepemimpinan(X2)	0,897	1,115

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 6 Menunjukkan data tidak mengandung multikolinearitas

3. Uji Heteros(Scatterplot)



Sumber : Pengolahan data, 2023

**Gambar 2**

Gambar 2 menunjukkan data tidak mengandung heteroskedastisitas

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

**Tabel 7.**

Variabel	Nilai t hitung	Signifikansi
Budaya organisasi(X1)	7,803	0,000
Gaya kepemimpinan(X2)	5,031	0,000

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 7 menunjukkan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel dependent

**Tabel 8.**

Variabel	Nilai F hitung	Signifikansi
Budaya organisasi(X1)	62,090	0,000
Gaya kepemimpinan(X2)		

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 8 menyimpulkan berpengaruh secara simultan

**Tabel 9**

Variabel	Nilai Adjusted R Square
Budaya organisasi	0,758
Gaya kepemimpinan	

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 8 menyimpulkan kualitas pelayanan memberikan prediksi variasi variabel sebesar 75,8%

#### 4.6 Pembahasan

Variabel independent parsial signifikan serta simultan terhadap variabel terikat, dan memberikan varian variasi sebesar 75,8%, terhadap variabel terikat, penelitian sejalan dengan Reni, Christoffel, Farlane, yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

#### 5. Penutup

Menyimpulkan bahwa budaya organisasi(X1) dan gaya kepemimpinan(X2) berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja(Y), dan memberikan varian variasi sebesar 75,8%. Setelah peneliti selesai melakukan penelitian, maka peneliti memberi saran untuk pemimpin pada instansi untuk mengarahkan pegawai menjaga budaya aorganisasi yang sehat, guna mewujudkan visi dan misi instansi, dan mengkoordinasikan, mengsinergikan dan memaksimalkan segala sumber daya yang ada terkhusus untuk sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari perusahaan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Asnaja Presindo
- Edison, Emron. Yohny. Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, J. L, dkk. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan)* Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Pegawai*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hartono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Umpo press
- Hutahaean. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang : Ahli Media Pers
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku : Yogyakarta
- Priansa. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Shaleh. (2018). *Kepemimpinan dan Organisasi*. Palopo : Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ajeng Puji Lestari Dan Hasta Herlan Asymar. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. Jurnal inovasi penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Anis Watul Khasanah. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*. Volume 1 Nomor2, file:///C:/Users/User/Downloads/adminbima,+12.+Jurnal+Anis+Watul+Khasanah+(Siap).pdfdi akses Februari 2019

- Lukman, Novita. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*.
- M wahyu ilah, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gapura Cabang Pekanbaru. jurnal universitas riau.
- Reni, Christoffel, Farlane. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT. Horiguchi Sinar *Insan**Influence Of Leadership Style And Organization Culture On Employee Performance* PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303 1174<https://media.neliti.com/media/publications/140525-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-budaya-or.pdf>, diakses Desember 2017