

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pada Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Septina Thamrin¹, Purnadasa Kurnianto², Usep Dayat³

^{1,2}Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

³Universitas Singaperbangsa, Karawang

Email: septinathamrin79@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan dan budaya kerja berperan krusial dalam meningkatkan performa karyawan di lingkungan organisasi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksploratif dan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja tidak memberikan dampak yang signifikan. Secara keseluruhan, kepemimpinan dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,277. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

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

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam sebuah organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi akan sulit terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai katalisator dalam membangun visi, menetapkan strategi, serta memastikan implementasi kebijakan berjalan optimal (Abdullah, 2018). Signifikansi kepemimpinan dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjadi faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keterampilan yang unggul dalam mengelola pekerjaan dan mengarahkan tim secara efektif (Rukmana et al., 2020). Kemampuan ini bukan hanya sekadar kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna. Kepemimpinan yang memiliki keterampilan mumpuni akan memberikan dampak positif secara langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin juga memiliki peranan krusial dalam membentuk budaya kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi (Purnomo & Sujarwo, 2016).

Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas, yang diukur melalui standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal bukan sekadar memenuhi standar tersebut, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap

pencapaian tujuan strategis organisasi (Gita & Yuniawan, 2016). Sebuah organisasi yang progresif adalah organisasi yang secara aktif berinvestasi dalam peningkatan kapabilitas sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan elemen fundamental dalam mengoptimalkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Fahrudin, 2020). Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusianya, yang mencakup tenaga kerja, pegawai, maupun karyawan. Mereka tidak hanya menjadi penggerak utama dalam operasional organisasi, tetapi juga berperan sebagai aset strategis dalam memastikan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja (Hayati & Yulianto, 2021).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berperan sebagai elemen fundamental yang berakar dalam setiap individu, berfungsi sebagai pendorong utama yang merangsang semangat dan dedikasi dalam bekerja. Motivasi tidak hanya berperan dalam mendorong karyawan untuk bertindak lebih giat, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian prestasi kerja yang optimal (Saadouli & Al-Khanbashi, 2021). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai konsep motivasi menjadi aspek krusial yang harus dikuasai oleh seorang pemimpin. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas dinamika organisasi yang terus berkembang, di mana upaya untuk memotivasi karyawan memerlukan pendekatan yang adaptif dan inovatif. Tantangan utama dalam aspek ini adalah banyaknya teori motivasi yang bersifat statis, sehingga tidak selalu selaras dengan tuntutan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Maka, pemimpin dituntut untuk mampu menerjemahkan dan menerapkan teori-teori tersebut secara fleksibel agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja optimal bagi setiap karyawan (Gautama So et al., 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat identifikasi masalah dalam Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, yaitu pola gaya kepemimpinan yang baik dalam memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dan tepat guna, pola gaya kepemimpinan yang baik dalam memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal dan tepat guna. Dalam mewujudkan good governance, diperlukan para pegawai yang memiliki pola pikir yang baik dan inovatif guna menjalankan tupoksi, sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang optimal. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian lebih mendalam terkait pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Seorang pemimpin berperan sebagai pusat kendali dalam suatu perusahaan atau organisasi, menjadi elemen kunci yang menentukan arah serta keberlangsungan operasionalnya. Pemimpin tidak hanya memiliki otoritas formal, tetapi juga memainkan peran strategis dalam mengoordinasikan, mengarahkan, dan membimbing karyawan, pegawai, atau bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilannya tidak hanya diukur dari kebijakan yang diterapkan, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan inspiratif. Menurut (Paais & Pattiruhu, 2020), kepemimpinan pada

hakikatnya merupakan seni dalam menggerakkan individu dan kelompok melalui pemberian motivasi serta pengaruh yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan yang terarah dan selaras dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan juga mencerminkan keberanian dalam pengambilan keputusan yang tepat dan strategis demi keberlanjutan organisasi. (Judeh et al., 2022) menambahkan bahwa inti dari kepemimpinan terletak pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi individu melalui komunikasi yang efektif, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini senada dengan pandangan (Nugroho et al., 2021), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mampu membentuk dan mengarahkan perilaku bawahan agar bekerja secara sinergis dan produktif demi mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya tentang kewenangan, tetapi juga tentang bagaimana seorang pemimpin dapat membangun kepercayaan, memotivasi, serta menginspirasi bawahannya untuk mencapai kinerja optimal.

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat krusial dalam menentukan arah, stabilitas, dan keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi. Beragamnya tipe kepemimpinan mencerminkan variasi dalam pendekatan dan strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam mengelola serta membimbing sumber daya manusia di lingkup kerja (Putra et al., 2022). Keberagaman ini menciptakan dinamika yang beragam dalam menjalankan operasional organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan. Lebih dari sekadar posisi, kepemimpinan ditandai oleh sejumlah indikator penting yang mencerminkan kompetensi dan karakteristik seorang pemimpin. Indikator-indikator tersebut mencakup kemampuan dalam melakukan pengawasan, dorongan untuk mencapai prestasi, tingkat tanggung jawab yang tinggi, kecerdasan dalam pengambilan keputusan, ketegasan dalam menghadapi tantangan, kepercayaan diri yang kuat, serta inisiatif dalam menciptakan inovasi (Savira & Atmajawati, 2022). Dengan mempertimbangkan berbagai aspek ini, seorang pemimpin yang efektif harus mampu memahami dan menghargai perasaan serta kebutuhan bawahan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang secara fundamental membentuk identitas serta membedakannya dari organisasi lain (Junaidi & Marantika, 2022). Lebih dari sekadar aturan tidak tertulis, budaya kerja merupakan fondasi yang membimbing perilaku individu dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dalam organisasi. (Wahyudi & Tupti, 2019) menegaskan bahwa budaya kerja mencakup seperangkat asumsi yang berkembang dalam perusahaan, membentuk sistem keyakinan kolektif yang menjadi landasan utama dalam menghadapi tantangan eksternal serta menciptakan integrasi internal yang harmonis. Selain itu, (Oktaviannur et al., 2022) menekankan bahwa budaya kerja tidak hanya berupa nilai-nilai abstrak, tetapi juga mencerminkan kebiasaan serta dorongan internal yang mengarahkan pola pikir dan tindakan setiap individu dalam lingkungan kerja. Keunikan budaya kerja di setiap organisasi tercermin dari perbedaan prinsip dasar dan pola perilaku anggotanya, yang terbentuk dari pengalaman serta interaksi yang terus berkembang. (Sofyan et al., 2017) menggarisbawahi

bahwa budaya kerja yang terbentuk secara positif akan memberikan manfaat yang signifikan, terutama dalam menciptakan ruang bagi inovasi dan umpan balik yang konstruktif. Sebaliknya, budaya kerja yang tidak sehat dapat menghambat kolaborasi apabila terjadi perbedaan persepsi yang tidak dikelola dengan baik, mengingat setiap individu membawa latar belakang, keahlian, dan perspektif yang unik dalam organisasi.

Budaya kerja memiliki peran fundamental dalam membentuk keyakinan serta menanamkan nilai-nilai esensial yang menjadi landasan bagi konsistensi sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Lebih dari sekadar kebiasaan, budaya kerja berfungsi sebagai perekat yang menyelaraskan komitmen dan pola kerja karyawan dengan visi serta tujuan organisasi, sehingga menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Menurut (Perkasa et al., 2023), budaya kerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga merepresentasikan prinsip filosofis yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Hal ini menjadikan budaya kerja sebagai elemen yang bersifat mengikat, baik secara moral maupun struktural, yang sering kali dituangkan dalam peraturan dan kebijakan organisasi. Dalam implementasinya, budaya kerja memiliki beberapa indikator utama yang mencerminkan efektivitasnya, antara lain inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan untuk menghadapi risiko, sistem pengawasan yang jelas, dukungan dari manajemen, serta pola komunikasi yang terbuka dan konstruktif (Handoko, 2014).

Kinerja Karyawan

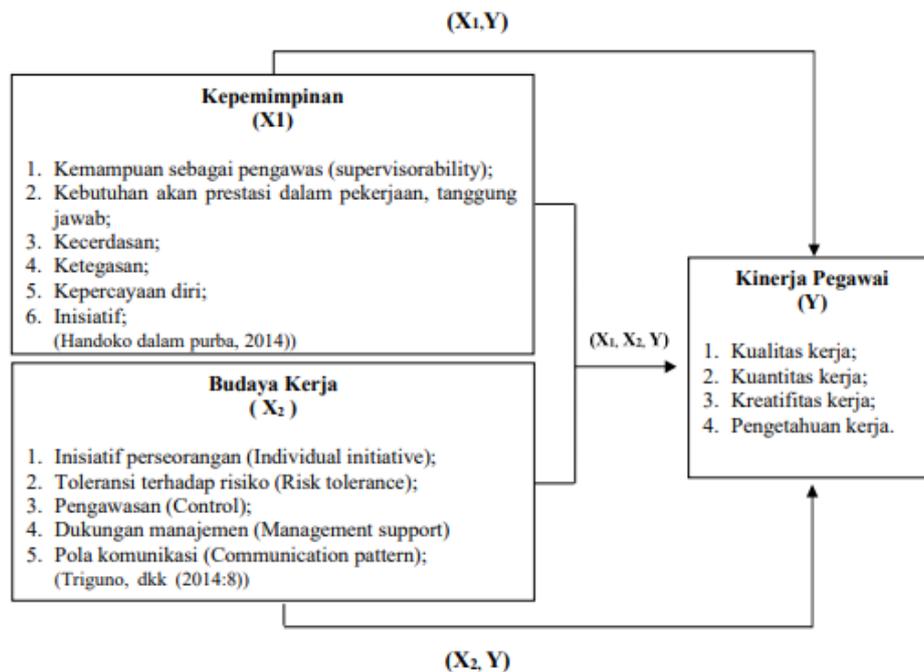
Kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya di suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai indikator utama produktivitas, kinerja tidak hanya berperan sebagai tolok ukur dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga menjadi dasar evaluasi bagi atasan dalam menilai kontribusi setiap karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sari et al., 2021). Untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan, diperlukan strategi yang komprehensif dalam mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengingat kualitas sumber daya manusia merupakan aset utama bagi kemajuan organisasi (Dlamini et al., 2022). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berperan krusial tidak hanya dalam mengasah keterampilan dan kompetensi karyawan, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif dan produktif, sehingga kinerja optimal dapat terwujud (Rekawani et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan refleksi dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Loan, 2020). Lebih dari sekadar pencapaian individu, kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam keberlangsungan suatu organisasi, karena kontribusi setiap individu menjadi bagian integral dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Nalim et al., 2020). Kinerja dapat dipahami sebagai manifestasi dari kompetensi, komitmen, dan motivasi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal (Zikrillah et al., 2020).

Dalam mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa indikator utama yang harus diperhatikan. Pertama, kualitas hasil pekerjaan, yang mencerminkan sejauh mana output yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi. Kedua, kuantitas pekerjaan, yang berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seperti

jumlah unit yang diproduksi atau jumlah aktivitas yang diselesaikan. Ketiga, ketepatan waktu, yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, tanpa mengorbankan kualitas dan efektivitas kerja (Buulolo et al., 2021). Dengan demikian, optimalisasi kinerja karyawan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup peningkatan keterampilan, penerapan sistem evaluasi yang objektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan eksploratif dan deskriptif sebagai desain penelitian. Pendekatan eksploratif bertujuan untuk menggali dan memahami suatu permasalahan secara mendalam guna memperoleh wawasan serta pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap suatu kondisi atau dinamika tertentu dalam konteks organisasi (Siroj et al., 2024). Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terperinci mengenai objek penelitian dengan menyajikan data yang akurat dan objektif. Metode ini berorientasi pada penyajian fakta, analisis hubungan variabel, serta pengujian hipotesis berdasarkan informasi yang diperoleh secara empiris dan dapat diukur (Siroj et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan harapan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek kajian terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan

total sebanyak 40 orang. Berdasarkan pendekatan yang dikemukakan oleh Arikunto (2015:112), apabila jumlah populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Namun, jika jumlahnya melebihi 100 orang, maka dapat digunakan teknik pengambilan sampel dengan proporsi antara 10-25% dari total populasi. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yakni dengan melibatkan seluruh 40 pegawai sebagai responden, yang terdiri dari 25 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 15 Pegawai Tidak Tetap Harian Lepas (PTHL).

Untuk memperoleh data yang akurat dan mendalam, penelitian ini mengandalkan dua sumber utama, yakni data primer dan data sekunder (Waruwu, 2024). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang secara sistematis guna menggali informasi langsung dari para responden mengenai variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Kombinasi antara data primer dan sekunder diharapkan dapat memberikan landasan empiris yang lebih kuat dalam menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahapan esensial dalam penelitian kuantitatif untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran, seperti kuesioner, mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Validitas instrumen diuji dengan teknik korelasi antara skor setiap item dengan skor total, yang dibandingkan dengan nilai kritis dalam tabel statistik. Suatu item dianggap valid apabila nilai korelasi (*r*-hitung) lebih besar dari nilai *r*-tabel serta memiliki nilai positif, yang mengindikasikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara signifikan. Sebaliknya, jika nilai *r*-hitung lebih kecil dari *r*-tabel, maka item tersebut dinilai tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus agar tidak mengganggu keakuratan hasil penelitian (Ghozali, 2018). Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item	r-Hitung	r-Table	Keterangan
1	0,447	0,361	Valid
2	0,7415	0,361	Valid
3	0,5636	0,361	Valid
4	0,8446	0,361	Valid
5	0,4927	0,361	Valid
6	0,7465	0,361	Valid
7	0,6679	0,361	Valid
8	0,6436	0,361	Valid
9	0,5357	0,361	Valid
10	0,5801	0,361	Valid
11	0,5679	0,361	Valid

12	0,5165	0,361	Valid
13	0,6217	0,361	Valid
14	0,7382	0,361	Valid
15	0,5437	0,361	Valid
16	0,4467	0,361	Valid
17	0,577	0,361	Valid
18	0,6217	0,361	Valid
19	0,6578	0,361	Valid
20	0,6872	0,361	Valid
21	0,5303	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa $r\text{-hitung} \geq r\text{-table}$ (0,361), sehingga seluruh item pernyataan pada kuisisioner variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Kerja

Item	r-Hitung	r-Table	Keterangan
1	0,3675	0,361	Valid
2	0,6834	0,361	Valid
3	0,4757	0,361	Valid
4	0,3871	0,361	Valid
5	0,3955	0,361	Valid
6	0,5056	0,361	Valid
7	0,5486	0,361	Valid
8	0,3863	0,361	Valid
9	0,6704	0,361	Valid
10	0,4091	0,361	Valid
11	0,461	0,361	Valid
12	0,4735	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa $r\text{-hitung} \geq r\text{-table}$ (0,361), sehingga seluruh item pernyataan pada kuisisioner variabel budaya kerja dapat dikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Kerja

Item	r-Hitung	r-Table	Keterangan
1	0,3675	0,361	Valid
2	0,6834	0,361	Valid
3	0,4757	0,361	Valid
4	0,3871	0,361	Valid
5	0,3955	0,361	Valid
6	0,5056	0,361	Valid
7	0,5486	0,361	Valid
8	0,3863	0,361	Valid
9	0,6704	0,361	Valid
10	0,4091	0,361	Valid
11	0,461	0,361	Valid
12	0,4735	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa $r\text{-hitung} \geq r\text{-table}$ (0,361), sehingga seluruh item pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel penelitian yang diteliti. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner dapat menghasilkan jawaban yang stabil dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu, tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak relevan. Sebuah instrumen penelitian dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha (α) $\geq 0,60$, yang menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki tingkat keterandalan yang cukup untuk menggambarkan variabel yang diukur secara konsisten.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronchbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,926	0,60	Reliabel
2	Budaya Kerja	0,776	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4, diperoleh nilai Cronbach Alpha yang melebihi ambang batas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dipercaya dalam mengumpulkan data yang akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian, analisis regresi berganda telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 16 for Windows untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil perhitungan yang diperoleh dirangkum dalam tabel berikut, memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.554	1.560	7.406			.000
Kepemimpinan	.160	.030	.491		5.373	.000
Budava Kerja	.046	.034	.126		1.378	.172

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, nilai konstanta sebesar 11,55 menunjukkan bahwa dalam kondisi di mana variabel kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) tetap atau tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan (Y) tetap berada pada tingkat dasar sebesar 11,55. Selanjutnya, apabila terdapat peningkatan pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1 poin, sementara variabel budaya kerja (X2) tetap konstan, maka akan terjadi peningkatan kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang cukup signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika variabel budaya kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin dengan asumsi kepemimpinan (X1) tetap, maka dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) lebih kecil, yaitu sebesar 0,046. Temuan ini mengindikasikan bahwa dibandingkan budaya kerja, faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi yang diteliti.

Uji Normalitas

Menurut teori statistika mengenai model regresi linier, pengujian normalitas hanya diwajibkan untuk residu dari variabel dependen (Y), karena residu mencerminkan kesalahan prediksi yang harus berdistribusi normal agar model regresi dapat memberikan estimasi yang valid dan tidak bias. Sementara itu, variabel independen dianggap sebagai faktor eksogen yang tidak bergantung pada distribusi tertentu, sehingga tidak memerlukan pengujian normalitas. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78572262
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.059
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.740

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah. 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,860 atau = 86%, yang jauh melebihi ambang batas signifikansi sebesar 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H₀) tidak dapat ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengenai tingkat keputusan pembelian mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, distribusi data dalam penelitian ini menunjukkan pola yang tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Statistik Secara Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.564	2	154.782	18.995	.000 ^a
Residual	749.657	92	8.148		
Total	1059.221	94			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 7, pengujian hipotesis secara simultan mengungkapkan bahwa nilai F-hitung mencapai 18,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007, yang berada di bawah ambang batas kritis 0,05. Temuan ini secara statistik menegaskan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0), yang berarti bahwa kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, apabila dipadukan dengan budaya kerja yang positif dan kondusif, berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Sinergi antara kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, tetapi juga secara substansial berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Uji t-Statistik (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.554	1.5	7.406		.000
Kepemimpinan	.160	.030	.491	5.3	.000
Budaya Kerja	.046	.034	.126	1.3	.172

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,373 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, untuk variabel budaya kerja (X_2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,378 dengan signifikansi 0,172, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima, sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan demikian, meskipun budaya kerja tetap menjadi elemen penting

dalam lingkungan kerja, dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan tidak terbukti secara statistik.

Uji R Square

Untuk mengukur sejauh mana kepemimpinan dan budaya kerja secara bersamaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, dilakukan analisis menggunakan nilai Adjusted R Square yang disajikan dalam tabel Model Summary. Nilai ini mencerminkan proporsi variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak simultan kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas organisasi.

**Tabel 9. Uji R-Square
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541	.292	.277	2.85455

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5,373 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis nol (H_0) harus ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dapat diterima. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sebaliknya, variabel budaya kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,378 dengan tingkat signifikansi 0,172, yang melampaui batas signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak, sehingga hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Dengan kata lain, meskipun budaya kerja berperan dalam membentuk atmosfer organisasi, faktor ini tidak memberikan kontribusi langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Hal ini mengimplikasikan bahwa aspek lain, seperti kebijakan manajemen, sistem insentif, atau faktor individu, kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan budaya kerja semata.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan pada Bidang Perencanaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, diperoleh beberapa kesimpulan yang signifikan. Pertama, variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara umum dikategorikan dalam tingkat yang baik, yang mencerminkan efektivitas keduanya dalam mendukung lingkungan kerja yang produktif. Kedua, kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan ini terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan kualitas kepemimpinan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Ketiga, budaya kerja yang kuat juga berkontribusi secara positif

terhadap kinerja individu maupun kolektif, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berorientasi pada nilai-nilai profesionalisme, kolaborasi, dan inovasi dapat mendorong peningkatan kinerja. Terakhir, hasil analisis secara simultan menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan budaya kerja yang kondusif memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, optimalisasi kedua aspek tersebut menjadi faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang lebih produktif dan adaptif terhadap tantangan di bidang pendidikan dan kebudayaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2018). Pola Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Bagi Aparatur Pemerintah dalam Menghadapi Tantangan Global (Studi Kasus Pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Di KESDM). *Jurnal Wacana Kinerja*, 21(1), 9–48.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59–71.
- Gautama So, I., Djunggara, A. A., Fahrobi, R., Simamora, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 26(2).
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan). *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI*, 13(2), 161. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i2.13407>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.).
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Judeh, M., Al-Ghasawneh, J., Al-Zu'bi, H., & Ngah, A. H. (2022). Linking resonant leadership, psychological ownership, and organizational commitment: The mediating role of employee empowerment. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 153–163. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.14](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.14)
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*, 4(3), 143–160. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.662>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312.

- Nalim, N., Haryono, S., & Muchran, M. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and Public Policy*, 7(2), 78–87. <https://doi.org/10.18196/jgpp.72124>
- Nugroho, T., Erari, A., & Adji, S. S. (2021). The Effects of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated By Employee Satisfaction. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 3(2), 332–346. <https://doi.org/10.33258/biohs.v3i2.454>
- Oktaviannur, Moh., Fajri, R. C., & Farrel, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Povinsi Lampung. *Jurnal AKTUAL*, 20(2). <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.273>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Perkasa, D. H., Anwar, Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., & Purwanto, S. C. N. (2023). The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. *KnE Social Sciences*, 22–30. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13647>
- Purnomo, A., & Sujarwo, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung. *Jurnal. Ubl. Ac. Id*, 1–15.
- Putra, K. A. J., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2022). The Influence of Entrepreneurship Competency and Leadership Challenge to Principals' Leadership Solutions. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 55(2), 385–397. <https://doi.org/10.23887/jpp.v55i2.43711>
- Rekawani, Lubis, P. H., & Utami, S. (2020). The Effect Of E-Performance On Organizational Performance Mediated By Employee Performance, Discipline And Motivation : Study In Government Of Banda Aceh City. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(02), 17–28. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3165>
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*.
- Saadouli, N., & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Evaluation of factors affecting employee performance: The case of government employees in Oman. *Management Science Letters*, 1443–1450. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.1.004>
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290–301.
- Savira, A. A. W., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Baiturrahman Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(5), 1–17.

- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Sofyan, S., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2017). Organizational Culture, Transformational Leadership and Working Motivation in Moulding Performance of School Supervisors. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 5(6), 36–42. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0506005>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198–211. <https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/>
- Zikrillah, Z., Nasir, N., & Sulaiman, S. (2020). Effect of Work Motivation and Supervision on Employee's Performance: The Role of Education Level as Moderating Variable (Case Study on University of Muhammadiyah in Aceh). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(9), 572–588. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i9/7834>