

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto

Rima Anggraini^{1*}, Agussalim M², Yulistia³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: rima.anggrainy@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style partially on the performance of employees at Kejaksaan Negeri Sawahlunto; the influence of organizational culture partially on the performance of employees at Kejaksaan Negeri Sawahlunto; the influence of leadership style and organizational culture simultaneously on the performance of employees at Kejaksaan Negeri Sawahlunto. The population used in this study was 44 ASN employees at Kejaksaan Negeri Sawahlunto. The sample of this study was determined in two stages, the first stage was Purposive sampling because the researcher was an employee at Kejaksaan Negeri Sawahlunto and the Head of Kejaksaan Negeri Sawahlunto which was the topic of the study to be carried out, so the number of samples became $44 - 2 = 42$ people. The second stage of 42 ASN employees there was a total sampling. The data analysis method in this study used descriptive analysis; multiple linear regression analysis; coefficient of determination; partial test hypothesis testing (t test) and simultaneous test (F test). The results of this study indicate that: leadership style partially has a positive but not significant effect on the performance of Kejaksaan Negeri Sawahlunto Employees, organizational culture partially has a positive and significant effect on the performance of Kejaksaan Negeri Sawahlunto Employees, leadership style and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Kejaksaan Negeri Sawahlunto Employees. Suggestions for the Head of Kejaksaan Negeri Sawahlunto are expected to consider a democratic leadership style, in which leaders can give freedom to employees to express their opinions, suggestions and criticisms, and provide appreciation to employees who are able to complete tasks well, for example with an award to encourage employee motivation in working.*

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto; pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto; pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 44 orang pegawai ASN pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Sampel penelitian ini ditentukan dalam dua tahap, tahap pertama *Purposive sampling* dengan alasan peneliti adalah pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto dan Kepala Kejaksaan Negeri Sawahlunto yang merupakan topik kajian yang akan dilakukan maka jumlah sampel menjadi $44 - 2 = 42$ orang. Tahap kedua dari 42 orang pegawai ASN disana dilakukanlah *total sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini

menggunakan analisis deskriptif; analisis regresi linear berganda; koefisien determinasi; pengujian hipotesis uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto; budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto; gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Saran untuk Kepala Kejaksaan Negeri Sawahlunto diharapkan dapat mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang demokratis, yang mana pemimpin dapat memberikan kebebasan kepada para pegawai untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritiknya, serta memberikan apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik misalnya dengan sebuah penghargaan untuk mendorong motivasi pegawai dalam bekerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung kepada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan atau pegawai. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Khaeruman et al. (2021) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, para ahli menyebutkan diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang unik khas sehingga membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2019). Faktor gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting karena setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai karakter yang berbeda-beda yang akan memberikan dampak kepada sikap dan kinerja pegawai.

Menurut Edison et al. (2020) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Manfaat dari budaya organisasi yang kuat adalah membimbing perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Menurut Semet et al. (2022) dalam penelitiannya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Jufri and Marimin (2022) dalam penelitiannya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Mardiani and Sepdiana (2021) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kejaksaan Republik Indonesia adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, kejaksaan dipimpin oleh jaksa agung yang dipilih oleh dan bertanggung

jawab kepada presiden. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dan terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya (Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021).

Tingkat pergantian pemimpin pada kantor kejaksaan tergolong tinggi yaitu rata-rata 1 (satu) kali dalam 2 (dua) tahun dan bahkan kurang dari 2 (dua) tahun. Hal ini juga terjadi pada Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto yang mana dalam 10 tahun terakhir telah mengalami 6 kali pergantian kepala pimpinan.

Berdasarkan observasi penelitian sepanjang bulan Agustus 2024 sampai dengan Desember 2024 diketahui bahwa Kejaksaan Negeri Sawahlunto dalam melakukan penilaian kinerja pegawainya adalah berdasarkan peraturan PermenPAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan pembuatan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60% untuk penilaian hasil kerja yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas, dan Waktu Kerja, sedangkan 40% lagi dari Penilaian Perilaku Kerja dengan bobot yang terdiri dari Orientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Dengan gaya kepemimpinan yang ada sekarang yaitu Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*) membuat penilaian kinerja pegawai yang menggunakan SKP seharusnya dilakukan oleh atasan langsung terhadap masing-masing staf sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai, namun dalam realitanya pengisian nilai SKP ini justru dilakukan sendiri oleh masing-masing pegawai dan atasan hanya menandatangani, sehingga secara tertulis kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto tercatat selalu baik dan hal ini belum tentu sesuai dengan kenyataannya. Pelanggaran lain yang terjadi dengan gaya kepemimpinan bebas ini adalah dalam hal kedisiplinan penggunaan aplikasi absen digital kejaksaan *mobile* yang sering kali di wakikan pada rekan kerja atau pegawai honorer dan ia pun bisa datang terlambat tanpa merusak rekapan absennya.

Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto juga memiliki budaya organisasi, yang dibangun dan dilestarikan yang dikenal dengan semboyan Trapsila Adhiyaksa Berakhlak yang memiliki arti singkatan dari BERAKHALAK dimana BER untuk Berorientasi Pelayanan yaitu komitmen pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, A untuk Akuntabel yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, K untuk Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, H untuk Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, L untuk Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan bangsa dan negara, A untuk Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, dan K untuk Kolaboratif yaitu membangun kerjasama yang sinergitas.

Berdasarkan observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam hal budaya organisasi juga ditemukan fenomena yang merupakan mengimpangan nilai budaya seperti nilai budaya adaptif yang seharusnya menuntut pegawai untuk terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, tetapi dengan sistem komando yang menempatkan birokrasi di tingkat yang lebih tinggi sebagai komandan yang dapat memberikan perintah kepada birokrasi tingkat rendah, dan birokrasi tingkat rendah wajib menjalankannya, hal ini membuat pegawai menjadi kurang adaptif atau inovatif dalam pekerjaannya karena adanya hirarki yang membatasi pergerakan dan perkembangan gebrakan ide dari pegawai lini bawah.

Adanya beberapa pegawai yang memiliki perilaku menunda-nunda pekerjaan akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terlambat dan belum lagi jika apabila suatu pekerjaan yang berkesinambungan tentunya hal ini akan membuat pekerjaan pada bidang lain pada tahap selanjutnya menjadi terhambat, contohnya dalam pembuatan rekapan surat

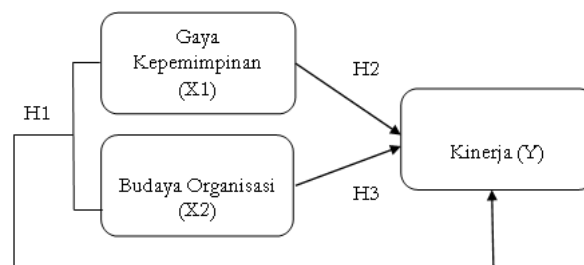
perintah membayar (SPM) gaji yang menunggu rekapan absen dari bidang kepegawaian yang berdampak pada pembayaran tunjangan pegawai oleh bidang keuangan yang idealnya seharusnya beriringan dengan masuknya gaji pokok pegawai pada awal bulan dan pada kenyataannya sering mengalami keterlambatan, hal ini merupakan penyimpangan nilai dari budaya kolaboratif yaitu kurangnya kerjasama yang sinergitas.

Selanjutnya pada nilai budaya Berorientasi Pelayanan yang menuntut untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, pegawai kejaksaan diminta untuk memberikan pelayanan prima dan tertib berpakaian dinas serta berpenampilan sederhana, dalam hal ini ada beberapa pegawai kerap kali tidak mematuhi nilai budaya ini dengan tidak hadir pada jam kantor yang semestinya, keluar tanpa izin pada jam pelayanan dan berpenampilan dengan perhiasan emas berlebihan dan atribut kombinasi seragam yang tidak sesuai dengan peraturan.

Jadi begitu banyaknya peran pimpinan dan nilai budaya organisasi yang dibutuhkan untuk menghentikan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, menggalakkan kepatuhan terhadap tata tertib dan mengupayakan untuk mematuhi nilai budaya organisasi yang baik dan kuat untuk menaikan dan mempertahankan kinerja pegawai dalam mewujudkan pelayanan prima dan berintegritas.

Merujuk pada uraian latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Indikator mana yang dominan pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Sawahlunto? 2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto? 3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto? 4. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto?

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat disusun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan kerangka konseptual tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto

Metode

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data antara lain riset lapangan dan riset pustaka. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini antara lain adalah wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner. Uji instrumen penelitian ini dilakukan di

Kejaksaan Negeri Pariaman yang beralamat di Jalan Imam Bonjol No. 23, Alai Gelombang, Kec. Pariaman Tengah, Kota Pariaman, Sumatera Barat 25517 kepada sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh ASN di Kejaksaan Negeri Sawahlunto yang berjumlah 44 pegawai, dan sampel diambil sebanyak 42 orang menggunakan teknik *total sampling*. Untuk menganalisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi, sementara untuk metode pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. pengujian data penelitian dibantu dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN

Analisi Deskriptif Variabel

A. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Metode analisis deskriptif digunakan untuk melihat indikator dominan variabel yang diteliti menggunakan analisis TCR. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dan diperoleh informasi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari 22 pertanyaan, dimana nilai rata-rata adalah 4,31 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,10%. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dalam kategori sangat baik. Dari setiap nilai TCR pada masing-masing indikator tersebut didapatkan indikator yang paling dominan adalah “Kepribadian” sebesar 87,52% dengan kategori sangat baik, dikarenakan memiliki nilai tertinggi dibandingkan dari indikator lainnya pada variabel gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin sudah memiliki kepribadian yang sangat baik.

B. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel budaya organisasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dan diperoleh informasi bahwa variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari 21 pertanyaan, dimana nilai rata-rata adalah 4,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,41%. Hal ini menunjukkan Budaya Organisasi Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dalam kategori sangat baik. Dari setiap nilai TCR pada masing-masing indikator tersebut didapatkan indikator yang paling dominan adalah “Kepribadian” sebesar 92,33% dengan kategori sangat baik, dikarenakan memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki kepribadian yang sangat baik dalam membangun budaya organisasi.

C. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dan diperoleh informasi bahwa variabel Kinerja yang terdiri dari 22 pertanyaan, dimana nilai rata-rata adalah 4,40 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,93%. Hal ini menunjukkan Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Sawahlunto dalam kategori sangat baik. Dari setiap nilai TCR pada masing-masing indikator tersebut didapatkan indikator yang paling dominan adalah “Komitmen” sebesar 89,76% dengan kategori sangat baik, dikarenakan memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang sangat baik dalam menaikan dan menjaga kinerja yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45.861	18.753		2.445
	X1	.118	.141	.128	.841
	X2	.427	.186	.349	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat nilai konstanta β sebesar 45,861 dan untuk gaya kepemimpinan (X1) nilai β sebesar 0,118 sementara untuk budaya organisasi (X2) nilai β sebesar 0,427. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 45,861 + 0,118 X1 + 0,427 X2 + e$$

Dimana:

1. Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 45,861 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 (nol) yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja pegawai adalah sebesar 45,861 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,118. Koefisien bernilai positif yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika gaya kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,118 satuan apabila variabel independen lainnya konstan begitu juga sebaliknya.
3. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,427. Koefisien bernilai positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika budaya organisasi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,427 satuan apabila variabel independen lainnya konstan begitu juga sebaliknya.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh *Adjusted R-Squared* (Ghozali, 2021). Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi pada tabel 6.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.403 ^a	.163	.120	5.120	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2, terlihat nilai *Adjusted R Square* variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebesar 0,120 berarti kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja adalah sebesar 12% dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

A. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	45.861	18.753		2.445	.019
X1	.118	.141	.128	.841	.405
X2	.427	.186	.349	2.292	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 3 di atas diketahui sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,841 yang nilainya lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,022. Sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,405 > 0,05$ jadi H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara individual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan negeri sawahlunto.
2. Nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,292 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,022. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,027 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kejaksaan negeri sawahlunto.

B. Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.530	2	99.265	3.786	.031 ^b
	Residual	1022.446	39	26.217		
	Total	1220.976	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4, diketahui nilai F hitung 3,786 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,24 didapat dari rumus $df(N1)=k-1=3-1=2$, dan $(N2)=n-k=42-3=39$ (lampiran 10) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,031 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,118 satuan yang artinya setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan akan menambah pengaruh 0,118 satuan atau 11,8% terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} 0,841 < t_{tabel} 2,022$ dan hasil nilai signifikansi $0,405 > 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ternyata memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto yaitu hanya sebesar 0,118 atau 11,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Robbins and Judge (2018) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yaitu kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prihatin, dkk (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser karena didapat hasil bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi karena motivasi yang tinggi dari setiap pegawai mampu menunjang kinerja yang baik tanpa dipengaruhi kuat oleh faktor lain karena motivasi berasal dari keyakinan didalam diri masing-masing pegawai.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Irawanty dan Mulyanto (2024) yang mendapati bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu, sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dari pada motivasi ekstrinsik seperti imbalan dari atasan.

Selanjutnya juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) didapat bahwa budaya organisasi lebih dominan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Asno Horie Indonesia dibandingkan dengan faktor lain karena semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keselarasan budaya organisasi dengan budaya individu pegawai sebagai anggota organisasi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,427 satuan yang artinya setiap penambahan satu satuan budaya organisasi akan menambah pengaruh 0,427 satuan atau 42,7% terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Selanjutnya pengujian hipotesis secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,292 > t_{tabel} 2,022$ dan atau dapat juga dilihat dari nilai signifikansi $0,027 < 0,05$.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal, dkk (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang dimana didapat nilai t_{hitung} positif sebesar $2,673 > t_{tabel} 1,6972$ dengan nilai Sig sebesar $0,012 < 0,05$. Artinya variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Poltekes Siteba Padang.

Selanjutnya sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2022) menyatakan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 3.683 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00247. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$.

Selanjutnya sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulistia (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan hasil yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Schein dalam Yulius (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu asumsi-asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi dan merupakan solusi secara konsisten yang dapat berjalan dengan baik bagi sebuah kelompok dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat diajarkan kepada para anggota baru sebagai suatu persepsi, berpikir, dan merasakan hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut. Dengan tingginya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja, maka dapat diketahui bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan budaya organisasi instansi atau perusahaannya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto

Uji hipotesis F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai positif berarti setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi akan berdampak berbanding lurus pada kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang diketahui nilai F hitung 3,786 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,24 yang didapat dari rumus $df (N1)=k-1=3-1=2$, dan $(N2)=n-k=42-3=39$ dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,031 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Semet, dkk (2022) dimana berdasarkan hasil penelitiannya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Nilai F hitung sebesar 3,788 dan F tabel dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 2 dan $df_2 =$ derajat penyebut 31 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 3,28 berarti F hitung $>$ F tabel. Hasil signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Selanjutnya juga sejalan dengan penelitian Lena (2022) dimana berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi positif dan signifikan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. Menurut uji F didapat angka F hitung 117,691 $>$ F tabel 3,22 ($df = n-k-1=45-2-1=42$) dengan nilai signya $0,00 < 0,05$. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. Menurut pengujian koefisien determinasi didapatkan nilai R Square sebesar 0,849. Artinya kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang yaitu 84,9% sementara 15,1% adalah kontribusi faktor lainnya. Hal ini menunjukan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat.

Menurut Robbins and Judge (2018) kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Kasmir (2020) kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang mana semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang di terapkan secara bersama-sama akan membuat kinerja pegawai semakin baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Sawahlunto maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto yaitu dengan hasil uji t dengan nilai sig. $0,405 > 0,05$. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto yaitu dengan hasil uji t dengan nilai sig. $0,027 < 0,05$. Dan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Sawahlunto yaitu dengan hasil uji f dengan nilai sig. $0,031 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budiyanto, Eko, And Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Cv. Aa Rizky.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah, And At Al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasnawati, Muchtar Sapiri, And Muchlis Ruslan. 2021. *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Sulawesi Selatan: Cv. Berkah Utami.
- Kartono, K. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, And Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: Cv. Aa Rizky.
- Manguluang, Agussalim. 2020. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Padang: Universitas Ekasaksi Padang.
- Martoatmodjo, Ganjar Winata, Mira Rizki Wijayani, Novi Yanti, Nurfitriani, Henricus Praskadinata, Santy Sriharyati, Yulistia, Nika Sintesa, And At Al. 2024. *Manajemen Kepemimpinan*. Purbalingga, Jawa Tengah: Eureka Media Askara.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., And T. A. Judge. 2018. *Essentials Of Organizational Behavior*. London: Pearson Education, Inc.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sopiah, Sopiah, And E. M. Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulius, Yosandi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Aggarwal, Saumya. 2024. *Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations*. IIMB Management Review 36:230-238. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Asrar-il-Haq, Muhammad, K. Peter Kuchinke. 2016. *Impact Of Leadership Styles On Employees Attitude Towards Their Leader And Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks*. Future Business Journal 2:54-64. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Augustrianto, Agung, Agus Rahayu, Lili Adi Wibowo. 2018. *The Effects Of Culture On Employee Performance (A Study In The Agent Of Tele Account Management Unit, PT. Telecommunicating Indonesia Regional VII Makassar)*. International Journal of Engineering & Technology 7(4.38):1279-1281. Retrieved from www.sciencepubco.com/index.php/IJET
- Fazira, Rabitha, Dudung Hadi Wijaya. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang*. Dynamic Management Journal 3(2):24-29. Retrieved from <https://doi.org/10.31000/DMJ.V3I2.1958>
- Fakhri, Mahendra, Mahir Pradana, Syarifuddin, Yozi Suhendra. 2020. *Leadership Style And Its Impact On Employee Performance At Indonesian National Electricity Company*. The Open Psychology Journal 13:321-325. Retrieved from DOI: 10.2174/1874350102013010321, 2020, 13, 321-325
- Fitria, Santy, Agus Sutarjo, Nova Begawati. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Padang*. Matua Jurnal 4(2):359-374. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/581>
- Fitriazi, Neza, Syahrudin Makkuradde, Yulistia Adrian. 2025. *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat*. Matua Jurnal 3(1), 2985-6604. Retrieved from <https://doi.org/10.31933/emjm.v3i3.1277>
- Hayati, Rahmi, Agus Sutarjo, Dina Adawiyah. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Mentawai*. Matua Jurnal 5(1), 45-62. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/833>
- Herdiana, Heri. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya*. Jurnal Ekonomi Manajemen 1(1):26-32. Retrieved from <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Iqbal, Muhammad, Rina Asmeri, Sunreni. 2022. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekkes Siteba Padang*. Matua Jurnal 4(1):105-124. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/508>
- Irawanty, Wulan Sergi dan Mulyanto, Heru. 2024. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Instrinsik*. Jurnal Lentera Bitep 2:3025-5503. Retrieved from <https://doi.org/10.59422/global.v2i03.395>

- Jufri, And Marimin. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tadbir Peradaban 2:119–23. Retrieved from <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Lena, Vautya Lena, Agussalim, dan Meri Dwi Anggraeni. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Ranah Bundo Padang*. Matua Jurnal 4(3):595-606. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/666>
- Mardiani, Inna Nisawati, And Yon Darwis Sepdiana. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1):1–10. Retrieved from <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Prihatin, Titiek Aryati, Nuraini, Firdaus, Jelita Miranda Istiqomah Noor. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Pengelolaan Taman Hutan Raya (TAHURA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Paser*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 2(5):794-801. Retrieved from <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i5.123>
- Prasada, Dodi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan*. Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 3(2):629-636. Retrieved from <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Putra, Hardi Kusuma, Agussalim M. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Sriwijaya Hotel Padang*. Matua Jurnal 2(3):11-18. Retrieved from <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/132>
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil*. Jurnal Ekonomi Modernisasi 11(1):62-77. Retrieved from <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Rambe, M. Taher. 2021. *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Telekomunikasi*. Jurnal Ilmiah Kohesi 5(4):108–15. Retrieved from <https://kohesi.sciencemakarioz.org>
- Sasingkelo, Reni, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani*. Jurnal EMBA 4(4):2107-2014. Retrieved from DOI: 10.35794/emba.v5i2.16497
- Semet, S., M. Mangantar, S. Moniharapon. 2022. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara*. Jurnal Emba Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 858-866. 10 (2):858–66. Retrieved from <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Wahyuni, Yuyun, Syamsul Hadi Senen. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang*. Journal of Business Management Education 1(2):59-69. Retrieved from DOI: <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>
- Yulistia, Novi Yanti. 2023. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Journal of Social and Economic Research 5(1):247-256. Retrieved from <https://doi.org/10.54783/jser.v5i1.90>
- Yusuf, Paulus Sugianto, Mohd Haizam Mohd Saudi, Tiara Nurmalasari, Nur Surayya Mohd Saudi. 2018. *The Effect Of Management Control System And Leadership Style On Menagerial Performance (An Empirical Studies On SOE Company In Bandung)*. International Journal of Engineering & Technology 7(4.34):274:276. Retrieved from DOI:10.14419/ijet.v7i4.34.25292