J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.3, No.6,Oktober 2024

Determinan Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintahan Kecamatan Hiliran Gumanti (Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi)

Afni Yeni[1], Esi Sriyanti[2], Ihsanul Hamdi[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
E-mail: yeniafni92@gmail.com[1], sriyantiesi01@gmail.com[2], windranelly21@gmail.com[3]

Article History:
Received: 05 Oktober 2024
Revised: 25 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

Keywords: *Kinerja Pegawai; Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi.*

Abstract: *Tidak hanya hasil kerja yang menunjukkan kinerja organisasi, tetapi juga proses kerja dari perencanaan hingga pencapaian hasil. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat 11 orang, Puskesmas 22 orang dan Kantor Urusan Agama 11 orang dengan jumlah 44 orang. Dengan modus pengambilan sampel memakai model Total sampling. Modus pemungutan informasi yang dipakai adalah dengan pemakaian angket/daftar pernyataan. Hasil studi yang sudah dilaksanakan bisa diketahui bahwasanya gaya kepemimpinan berdampak kepada kinerja pegawai. Selanjutnya secara parsial kinerja pegawai berdampak melalui budaya organisasi. Sementara gaya kepemimpinan beserta budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara berbarengan. Adapun besarnya pengaruh gaya kepemimpn serta budaya organisasi kepada kinerja pegawai sebanyak 28,1%. Dan selebihnya sebesar 71,9% ditentukan melalui variabel yang tak dibahas pada studi ini.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM sangat penting untuk mengatur dan mengorganisasi setiap pekerja di setiap bidang. Salah satu tanggung jawab bidang personalia adalah mengatur dan mengorganisir staf tertentu. Gaya kepemimpinan, budaya daripada organisasi, beserta kinerja pegawai sekarang menjadi lebih penting di era globalisasi. Dengan ini dapat dilaksanakan untuk memaksimalkan potensi SDM karyawan. Saat ini, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang memengaruhi bagaimana kegiatan dalam organisasi berjalan. Karena setiap bisnis memiliki pesaing, itu penting (Solka et al., 2023).

Tidak hanya organisasi yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan, tetapi juga upaya para pekerja yang berkomitmen dalam menggapai pencapaian yang ditetapkan. Namun, tugas

lembaga ataupun perusahaan adalah dalam memberi karyawan kesempatan, seperti pelatihan dan pengembangan, untuk berkembang dan berprestasi. Tidak hanya hasil kerja yang menunjukkan kinerja organisasi, tetapi juga proses kerja dari perencanaan hingga pencapaian hasil (Anggraini et al., 2023).

Kecamatan Hiliran Gumanti terdiri dari 3 nagari dan 20 jorong. Tiga nagari tersebut adalah; Nagari Sungai Abu, Nagari Sarik Alahan Tigo dan Nagari Talang Babungo. Instansi yang berada dibawah naungan atau tanggungjawab camat Hiliran Gumanti adalah Kantor Urusan Agama dan Puskemas. Untuk mengembangkan staf dan menciptakan lingkungan yang mendorong untuk kinerja yang tinggi, pemimpin di suatu organisasi harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya (Noverita et al., 2023). Keadaan tersebut merupakan rutinitas dari karakter yang dipakai orang-orang dalam mempengaruhi karakter individu lainnya dengan cara yang terlihat. Tujuan gaya kepemimpinan tersebut adalah untuk menyatu-arahkan spekulasi pada orang-orang yang nantinya berimbas kepada kedudukannya. Mempelajari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesannya karena gaya itu mempengaruhi perilaku bawahannya., (Fatkhuri et al., 2024)

Untuk kemajuan organisasi, seorang *leader* wajib bisa mengorganisir bawahannya. Dalam menggapai sasaran organisasi, seorang *leader* diperlukan. Pemimpin biasanya menggunakan cara tertentu untuk memimpin bawahannya. Untuk membuat orang lain patuh atau mengikuti apa yang dia inginkan, seseorang memiliki gaya kepemimpinan.Empat kategori terdiri dari tanggung jawab seorang pemimpin organisasi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan kelompoknya mencapai tujuan dengan baik, salah satu contohnya (Syafitri et al., 2023).

"Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi" adalah definisi dari budaya organisasi. Nilai-nilai ini menentukan tindakan yang benar atau salah dan perilaku yang dianjurkan. Proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang ada sebelumnya ke dalam norma dan filosofi baru menciptakan energi dan kebanggaan kelompok dalam mencapai tujuan dan hal-hal tertentu dikenal sebagai budaya organisasi. Selain itu, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kebiasaan yang berulang, nilai, dan cara hidup yang dianut oleh sekelompok orang di dalam organisasi, yang ditunjukkan oleh peran atau kegunaannya. Peran budaya suatu organisasi memengaruhi kesuksesannya (Afriwahyuni et al., 2023).

Jumlah pekerjaan yang dilaksanakan daripada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan sebutan daripada kinerja. Untuk memaksimalkan kinerja, Anda harus menetapkan tujuan bagi karyawan untuk diikuti. Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Yuci Mardiosa, Nurhayati, 2023). Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pegawai yang melaksanakan beban-bebannya sejalan kepada standar yang ditentukan oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman sehingga mereka lebih baik bekerja, membantu mencapai target organisasi dan menciptakan budaya kerja yang baik (Sriyanti et al., 2023). Gaya kepemimpinan adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Kesuksesan *leader* dalam memotivasi orang-orang banyak dalam pencapaian sasaran tergantung sebagaimana leader menumbuhkan atau meningkatkan kinerja setiap anggota stafnya; salah satu contohnya adalah hubungan yang kuat antara anggota staf dan pimpinannya. Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja. Contoh gaya kepemimpinan otokratis fenomena termasuk pemimpin yang kehilangan kendali atas bawahannya saat darurat dan tidak berani membuat keputusan disaat terdesak. Melalui gaya kepemimpinan yang merakyat, para

pemimpin mengalokasikan otoritas yang besar untuk para karyawan-karyawannya serta mengatur tugas untuk seluruh karyawan melalui penekanan rasa bertanggungjawab kepada diri masing-masing dan gotong royong yang baik (Triani et al., 2023).

Semua orang memiliki karakter dan perilaku yang unik, dan ini dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti tingkat pendidikan mereka, keterampilan mereka, karakter dasar, dan elemen-elemen lain yang berkesinambungan kepada kewajiban dari masing-masing mereka. Keanekaragaman perilaku tersebut akan mempengaruhi proses operasi. Ini berdampak pada hasil yang akan dicapai organisasi, serta pada diri individu dan lingkungan sosial mereka. Pemimpin budaya organisasi biasanya ingin anggotanya sepaham dengan ideologi mereka. Karena organisasi akan mendapati kesuksesan, dengan demikian lembaga nantinya sampai pada keberhasilannya, dan pendiri organisasi beserta visi nantinya dianggap bagaikan komponen penting dari kemajuann. Oleh karena itu, budaya daripada organisasi membedakan organisasi lain dari yang lain dengan tujuan memajukan organisasi. Seorang pemimpin pasti ada di bagian lain organisasi. Cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan apa yang diharapkan dan diinginkan berasal dari cara mereka menjalankan fungsi kepemimpinannya. Semua organisasi dan lembaga nantinya selalu mengusahakan dalam peningkatan kinerja pegawai mereka dalam menggapai sasaran mereka. Kinerja setiap pegawai bergantung pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini, segala sesuatu yang dapat mengganggu kinerja seseorang dapat terlihat dari sikap mereka terhadap aturan perusahaan dan tanggung jawab mereka. Hal-hal seperti itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arianty, 2014).

Kinerja lembaga memperlihatkan bagaimana sasaran lembaga terimplementasikan ataupun tidak. Atasan maupun manajer sering tak mengetahui kinerja karyawan yang buruk sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Mereka biasanya tidak memperhatikan hal ini terkecuali disaat sesuatu yang tidak dapat diprediksi atau keadaan menjadi serba buruk. Karena tidak memperhatikan tanda-tanda kapabilitas yang menurun, hal ini menciptakan citra buruk organisasi, (Rosyidawaty, 2018).

Masih ada karyawan yang datang ke kantor sebelum jam kerja, pulang sebelum jam kerja, hadir hanya untuk melihat wajah, melakukan pekerjaan di luar jam kerja kantor, dan suka mengabaikan pekerjaan mereka. Prilaku ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Jamaludin, 2017).

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Ketika sebuah organisasi memutuskan untuk mereposisi stafnya, semakin penting untuk melakukan penilaian kinerja setiap individu staf. Itu berarti bahwa perusahaan harus tahu hal-hal yang dapat berdampak kepada kinerja. Temuan analisa akan membantu dalam mengoptimalkan agenda penumbuhkembangan SDM. Kapabilitas seseorang akan menunjukkan tingkat kecakapan organisasi. Kinerja yang mumpuni didefinisikan sebagai kinerja yang mengarahkan prosedur atau yang telah ditetapkan sejalan dengan standarisasi. Meskipun demikian, kinerja tersebut harus memenuhi beberapa kriteria untuk meningkatkan produktifitas dan memenuhi harapan. Untuk meningkatkan kinerja, introspeksi diri dan bekerja sesuai dengan pekerjaan Anda. (Jamaludin, 2017).

Gaya Kepemimpinan

Memilah seorang *leader* yang mampu mengelola lembaga dengan rapi tidaklah hanya tugas yang gampang. Keberhasilan sebuah bisnis sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Apabila karyawan menerima motivasi yang kuat dari pemimpin mereka, mereka akan memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, seseorang itu tidak wajib selalu memerintah di tempat kerjanya saja; sebaliknya, dia harus menyambungkan relasi yang koheren kepada bawahannya untuk menciptakan alam kerja yang baik dan nyaman. Pemimpin organisasi adalah dasar yang sangat vital untuk mencapai tingkat profitabilitas beserta kinerja karyawan. Tindakan atau perilaku dari *leader* dalam mengemban pekerjaan-pekerjaan manajemen dikenal sebagai gaya daripada kepemimpinan. (Wardani et al., 2016).

Budaya Organisasi

Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal tersebut terdiri dari prosedur dengan aspek yang diyakini daripada karyawan. Nilai-nilai ini menjadi dasar perilaku dan sikap mereka di tempat kerja. Sudut pandang dan aspek-aspek yang sudah ditetapkan di organisasi nantinya menjadi acuan bagi anggota staf dalam bertindak, berperilaku, dan berpikir sejalan kepada pandangannya. Dengan demikan, hal ini akan memengaruhi seberapa baik bawahan-bawahan mencapai tujuan lembaga. Filosofi dasar dari sebuah organisasi dikenal sebagai "budaya organisasi", yang meliputi aspek-aspek bersama, keyakinan, beserta ketetapan yang menjadi dasar dari cara sebuah organisasi menjalankan operasinya, (Meutia & Husada, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis studi ini ialah studi kuantitatif. Disini, penelitian ini akan menemukan bahwa kinerja pegawai dapat berpengaruh melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Data primer yang dipakai di studi ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diedarkan kemudian diisi oleh responden. Populasi studi ini merupakan seluruh aparatur sipil negara yang berada di instansi pemerintahan yang berada di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solok, yang totalnya ada 44 orang. Dikarenakan total daripada populasi lebih kecil dari 100 orang, adapun teknik dalam mengambil sampel yang dipakai merupakan modus total sampling. Dengan demikian, total sampel studi ini adalah sejumlah 44 orang. Teknik analisis data yang akan dipakai ialah uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji hipotesa, serta uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Membuat orang lain patuh atau mengikuti apa yang dia inginkan dikenal sebagai gaya kepemimpinan. (Jamaludin, 2017)	1. Keterampilan dalam pengambilan keputusan 2. Keterampilan dalam memberikan motivasi 3. Keterampilan dalam berkomunikasi 4. Keterampilan dalam mengarahkan anggota	Likert

No	Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
			5. Bertanggung jawab 6. Keterampilan dalam pengendalian emosi (Jamaludin, 2017)	
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya daripada organisasi dimulai dari nilai, prinsip, dugaan, kepercayaan, serta kebiasaan yang ditetapkan serta disetujui oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai acuan untuk melakukan operasi lembaga, baik dalam kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan orang lain. (Wardani et al., 2016)	1. Kreativitas dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan setiap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada orang lainnya 5. Berorientasi kepada tim 6. Agresif 7. Kestabilan (Meutia & Husada, 2019)	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai kepada standarisasi yang ditentukan oleh lembaga (Muis et al., 2018)	1. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan 2. Kapabilitas dari pekerjaan yang dikerjakan 3. Kerja tim 4. Bertanggungjawab 5. Ide pemikiran (Rosyidawaty, 2018)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validasi dipakai sebagai alat untuk memastikan bahwa item-item dalam daftar pernyataan layak untuk digunakan. Kolom korelasi mempunyai besaran yang lebih daripada rtabel. Dengan asumsi bahwa rtabel adalah 0,297

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,608	0,297	Valid
	$X_{1.2}$	0,537	0,297	Valid
	$X_{1.3}$	0,691	0,297	Valid
	$X_{1.4}$	0,732	0,297	Valid
	$X_{1.5}$	0,769	0,297	Valid
	$X_{1.6}$	0,688	0,297	Valid
	$X_{1.7}$	0,499	0,297	Valid
	$X_{1.8}$	0,745	0,297	Valid
	$X_{1.9}$	0,555	0,297	Valid
	$X_{1.10}$	0,505	0,297	Valid
Budaya Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,539	0,297	Valid
	$X_{2.2}$	0,439	0,297	Valid
	$X_{2.3}$	0,680	0,297	Valid
	$X_{2.4}$	0,603	0,297	Valid
	$X_{2.5}$	0,597	0,297	Valid
	$X_{2.6}$	0,694	0,297	Valid
	$X_{2.7}$	0,747	0,297	Valid
	$X_{2.8}$	0,807	0,297	Valid
	$X_{2.9}$	0,807	0,297	Valid
	$X_{2.10}$	0,807	0,297	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,463	0,297	Valid
	Y.2	0,593	0,297	Valid
	Y.3	0,403	0,297	Valid
	Y.4	0,726	0,297	Valid
	Y.5	0,482	0,297	Valid
	Y.6	0,385	0,297	Valid
	Y.7	0,507	0,297	Valid
	Y.8	0,784	0,297	Valid
	Y.9	0,784	0,297	Valid
	Y.10	0,784	0,297	Valid

Seluruh pernyataan yang dipakai dalam mengakumulasi Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, serta Budaya Organisasi sudah valid atau akurat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai rhitung > rtabel. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya keseluruhan aspek

pernyataan yang dipakai bisa dilanjutkan kepada percobaan berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan sampai mana dari konsistensi apabila pengukuran dilakukan 2 kali atau lebih. Misalnya, apabila jawaban dari salah seorang terhadap pernyataan stabil atau konsisten, kuesioner dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.813	10	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.862	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.789	10	Reliabel

Dilihat pada tabel diatas nilai koefisien dari Crobach's Alpha yang lebih dari nilai yang sudah ditentukan yaitu 0,60. Dikarenakan hasil Crobach's Alpha yang lebih dari nilai yang sudah ditentukan yaitu 0,60 jadi bisa disimpulkan bahwasanya buti-butir instrument dari studi ini bisa disebut reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,580	6,591		2,516	,016
Gaya Kepemimpinan	,329	,134	,337	2,446	,019
Budaya Organsiasi	,283	,119	,327	2,375	,022

Dari tabel sebelumnya diperlihatkan bahwasanya :

a. Ada nilai ketetapan sebanyak 16,580. Ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan beserta budaya organisasi sama dengan nol, dengan demikian kinerja (Y) pegawai akan tetap sebanyak 16,580.
b. Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0,329 dan bernilai positif. Dengan asumsi variabel budaya organisasi mempunyai besaran nol atau tetap, maka kinerja pegawai (Y) juga nantinya mengalami peningkatan sebanyak 0,329 satuan.
c. Budaya organisasi mendapatkan besaran koefisien regresi sebanyak 0,283. Dengan pengandaian gaya kepemimpinan memiliki besaran nol atau konsisten, dengan demikian kinerja pegawai (Y) nantinya mengalami peningkatan sebanyak 0,283 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530[a]	,281	,246	3,558

Koefisien determinasi (R2) yang ditunjukkan di atas menghasilkan nilai sebanyak 0,281,

atau 28,1%, yang dapat dimaknai bahwasanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti. Variabel lain memengaruhi sebanyak 71,9% dari total.

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,580	6,591		2,516	,016
	Gaya Kepemimpinan	,329	,134	,337	2,446	,019
	Budaya Organsiasi	,283	,119	,327	2,375	,022

Melalui tabel ini, didapat hasil yang akan diperlihatkan di bawah:

a. Gaya kepemimpinan mendapatkan thitung sebanyak 2,446 serta signifikansi 0,000 dan ttabel sebanyak 2,019. Dikarenakan thitung > ttabel, yaitu 2,446 > 2,019, serta sig t (0,019) < α (0,05), dengan hal ini H1 diterima. Serta memperlihatkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1) berdampak secara parsial kepada Kinerja Pegawai (Y) di instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti.
b. Berikutnya, budaya organisasi memiliki thitung 2,375 serta sig. 0,022 dan ttabel sebanyak 2,019. Oleh karena itu, H2 diterima karena thitung > ttabel, 2,375 > 2,019, ataupun besaran sig t (0,022) < α (0,05). Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) di instansi pemerintahan Kecamatan Hiliran Gumanti dipengaruhi secara parsial oleh budaya organisasi (X2).

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,825	2	101,412	8,010	,001[b]
	Residual	519,062	41	12,660		
	Total	721,886	43			

Menurut tabel di atas, Fhitung adalah 8,010 dan Ftabel sebanyak 3,23. Oleh karena itu, H3 diterima, dikarenakan Fhitung nilainya lebih dari nilai Ftabel, yaitu 8,010 > 3,23, serta besaran sig F (0,001) yang nilainya kurang dari besaran ketetapan α (0,05). Ini memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi mempengaruhi kinerja dari pegawai yang bertugas di instansi pemerintah di Kecamatan Hiliran Gumanti secara bersamaan.

Pembahasan

1. Dari pengujian yang sudah dilakukan sebelumnya memberikan hasil yang menunjukkan gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi daripada kinerja pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti. Akibatnya, hipotesis (H1) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja pegawai dapat difaktorkan oleh gaya kepemimpinan.

2. Hasil studi ini membuktikan bahwasanya kinerja pegawai mampu dipengaruhi dari variabel budaya organisasi pada instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti. Akibatnya, hipotesis kedua (H2) dapat digunakan atau dapat diterima. Ini membuktikan bahwasanya kinerja pegawai dapat difaktorkan oleh budaya organisasi.
3. Pengujian menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi memberi dampak kepada kinerja pegawai di instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti. Akibatnya, hipotesa ketiga (H3) yang dipakai dalam studi ini diterima, yaitu bahwasanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi keduanya memberi dampak kepada kinerja dari pegawai secara berbarengan.

KESIMPULAN

Studi ini dilakukan untuk menemukan bukti eksperimental tentang gaya kepemimpinan beserta budaya organisasi bisa memengaruhi kinerja pada pegawai. Results dari pengujian melalui instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti yang dibahas di pembahasan sebelumnya menghasilkan kesimpulan berikut: Kinerja pegawai (Y) pada instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1); Kinerja pegawai (Y) pada instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi (X2); serta gaya kepemimpinan (X1) beserta dengan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh secara berbarengan kepada kinerja pegawai (Y) pada instansi pemerintahan di Kecamatan Hiliran Gumanti.

DAFTAR REFERENSI

Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 24586–24595.

Anggraini, A., Nasrah, R., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efisiensi Kerja Pegawai Dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Instansi Lingkungan Kecamatan Lubuk Sikarah Kota Solok). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, *2*(3), 220–236. https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3.2025

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *14*(2), 144–150.

DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *15*(1), 33–48.

Fatkhuri, Tawil, M. R., Saragih, H., Sriyanti, E., & Yeni, A. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Productivity, Work Environment And Workload On Performance Of Ministry Office Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(1), 109–115.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, *3*(3), 161–169.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *4*(1), 119–126.

Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA : Jurnal Ekonomi Syariah*, *1*(1), 9–25.

Noverita, R., Yeni, A., & Mursalini, W. I. (2023). The Influence of Job Rotation and Job Operational Standards on Employee Achievement. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, *14*(5), 141–144.

Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, *5*(1), 428–503.

Solka, P. U. N., Yeni, A., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Sosial Kabupaten Solok. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(1), 110–121. https://doi.org/10.55606/optimal.v3i1.942

Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Wardhana, D. Z. (2023). Determinan Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, *5*(2), 17–29.

Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, *2*(1), 96–109.

Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 25002–25009.

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)2*, *31*(1), 58–65.

Yuci Mardiosa, Nurhayati, N. I. (2023). Pengaruh Kompetensi , Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan Dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Solok. *Jurnal Ekonomi, Manajamen,Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(3), 180–190.