

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA DENPASAR

Anak Agung Sagung Putri Wulandari^{1*}, Juwita Pratiwi Lukman², I Dewa Ayu Putri Wirantari³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Udayana

*Email: putriiwulandarii46@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis dan menguji dampak kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kota Denpasar, dan melibatkan sampel yang dipilih secara acak dari 95 karyawan. Data yang diperoleh dari distribusi kuesioner dijelaskan dalam analisis. Studi ini menggunakan beberapa analisis regresi linier menggunakan uji hipotetis (uji t dan uji f) sebagai metode pemrosesan data. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan penting dengan kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar. (2) Budaya organisasi juga memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, karena semakin kuat budaya organisasinya sebanding dengan performa pegawai yang makin kuat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Disdikpora Kota Denpasar.

ABSTRACT: *The purpose of this study is to analyze and test the impact of leadership and organizational culture on employee performance. This study was conducted at the Denpasar City Education, Youth, and Sports Agency (Disdikpora), and involved a randomly selected sample of 95 employees. Data obtained from the distribution of questionnaires are described in the analysis. This study uses several linear regression analyses using hypothetical tests (t-tests and f-tests) as data processing methods. The results of this study indicate (1) Leadership style has a positive and significant impact on employee performance at the Denpasar City Education and Sports Agency. (2) Organizational culture also has a positive and significant impact on employee performance, because the stronger the organizational culture is proportional to the stronger employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Disdikpora Kota Denpasar.*

1. PENDAHULUAN

Aparatur negara berperan sebagai elemen kunci dalam mendukung implementasi kebijakan publik serta memastikan efektivitas tata kelola pemerintahan, yang menjadi landasan utama dalam penyelenggaraan layanan bagi masyarakat. Sebagai bagian dari organisasi publik, pegawai pemerintah diharapkan tidak hanya bekerja secara kompeten, profesional, dan bertanggung jawab, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi untuk mendukung berbagai program serta kebijakan yang ditetapkan pemerintah guna meningkatkan kesejahteraan

masyarakat. Dalam sistem pemerintahan yang semakin kompleks, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi serta akuntabilitas lembaga pemerintah dalam menjalankan fungsinya secara transparan dan responsif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai sektor publik menjadi salah satu fokus utama dalam upaya memperbaiki sistem birokrasi dan pelayanan publik agar lebih optimal, adaptif, dan selaras dengan tuntutan serta dinamika perkembangan zaman.

Dalam organisasi publik, kinerja pegawai berperan sebagai faktor kunci dalam menilai keberhasilan suatu institusi dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas administratif secara formal, tetapi juga mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai dapat diukur melalui hasil kerja yang diraih selaras dengan kriteria atau pencapaian yang telah disepakati oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, serta berorientasi pada pencapaian output yang lebih unggul, yang nantinya akan mendukung peningkatan efektivitas operasional organisasi. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja pegawai sering kali menghadapi berbagai tantangan yang terbentuk oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, loyalitas terhadap organisasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Maka dari itu, memahami bagaimana kontrol gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja pegawai menjadi suatu kebutuhan yang mendesak bagi organisasi publik dalam rangka meningkatkan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya kerja, memberikan arahan, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertumpu pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mencerminkan bagaimana pemimpin mampu memberikan pengaruh positif, menginspirasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi. Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang

efektif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, serta mendorong bawahannya agar berkontribusi secara optimal dalam pencapaian target organisasi. Dalam konteks sektor publik, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga sebagai fasilitator yang harus mampu membangun atmosfer kerja yang produktif, inovatif, dan mendorong budaya kerja yang mendukung profesionalisme pegawai. Menurut Hidayat (2018), gaya kepemimpinan yang diberlakukan dalam suatu organisasi akan menentukan pola kerja pegawai, tingkat keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan, serta kepuasan kerja yang berdampak langsung terhadap kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi, memotivasi pegawai, serta menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan produktif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi komponen utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merefleksikan nilai-nilai, norma, serta praktik kerja yang diyakini oleh suatu institusi, yang membentuk perilaku, pola pikir, serta cara kerja pegawai dalam organisasi. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya sekadar mencerminkan identitas suatu organisasi, namun juga sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, membangun loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta memperkuat efektivitas komunikasi antarpegawai, sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih sinergis dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti rendahnya semangat kerja pegawai, kurangnya koordinasi dalam tim, serta meningkatnya ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan tugas serta fungsinya. Maka, perlu bagi organisasi untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang positif agar dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Junaidi dan Susanti (2019), Halim (2021) dan Sasue et al. (2021) menemukan bahwa gaya

kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, Muis et al. (2018), Ramadhan et al. (2019) dan Lubis (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki efek positif pada peningkatan layanan karyawan. Efendi dan Hardiyanto (2021) dan Nasir et al. (2021) menunjukkan berbagai hasil di mana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak selalu memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan dalam pernyataan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan interaksi budaya organisasi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan dalam konteks yang lebih spesifik.

Studi ini berfokus pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kota Denpasar, sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, pengembangan pemuda, dan sektor olahraga di Kota Denpasar. Sebagai bagian dari pemerintahan daerah, dinas ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, membina generasi muda, serta mengembangkan sektor olahraga di Denpasar melalui berbagai program yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Efektivitas program-program ini sangat bergantung pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan dinamika organisasi yang ada.

Berdasarkan observasi awal, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disdikpora) Kota Denpasar memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini. Gaya kepemimpinan yang diterapkan terkadang cenderung inkonsisten, dengan keputusan-keputusan yang sering kali diambil tanpa melibatkan masukan atau umpan balik dari pegawai. Hal ini dapat menyebabkan kesan bahwa proses pengambilan keputusan lebih bersifat top-down, yang pada beberapa kesempatan menciptakan suasana kerja yang kurang partisipatif. Akibatnya, sebagian pegawai merasa kurang dilibatkan dalam proses tersebut, yang dapat berdampak pada motivasi dan efektivitas pekerjaan sehari-hari.

Budaya organisasi yang diterapkan di Disdikpora Kota Denpasar menghadapi beberapa tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Idealnya, budaya organisasi harus mendorong transparansi, kolaborasi, dan inovasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun, di instansi ini, terdapat hambatan komunikasi yang signifikan antara berbagai level pegawai dan struktur

organisasi yang cenderung kaku. Hambatan ini terlihat dari pemisahan yang jelas antara proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan dan implementasi operasional yang dilakukan oleh staf. Akibatnya, pegawai sering kali terlambat menerima informasi penting terkait kebijakan atau perubahan signifikan, yang pada gilirannya membatasi pemahaman mereka terhadap arah kebijakan organisasi.

Budaya disiplin waktu di lingkungan kerja juga menjadi permasalahan tersendiri di Disdikpora Kota Denpasar. Beberapa karyawan sering kali datang terlambat dari jam kerja yang diberlakukan yang berpotensi mengurangi efektivitas operasional organisasi. Berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian Disdikpora Kota Denpasar, ditemukan bahwa tingkat keterlambatan pegawai mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dengan puncaknya terjadi pada bulan Juni 2023 sebanyak 68 kasus keterlambatan. Selain itu, karyawan yang lebih dulu pulang sebelum jam kerja berakhir juga menjadi permasalahan, dengan kasus tertinggi tercatat pada bulan Juli sebanyak 35 kejadian. Meskipun sistem absensi berbasis teknologi telah diterapkan, masih ditemukan pegawai yang tidak sepenuhnya mematuhi aturan jam kerja, yang berdampak pada efektivitas organisasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kedisiplinan waktu yang kurang optimal ini dapat memperlambat penyelesaian tugas dan berpengaruh terhadap produktivitas keseluruhan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta berbagai fenomena yang berelasi dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi akan performa karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bidang kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kota Denpasar.”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Serangkaian pola tindakan yang secara sistematis dibentuk untuk mempengaruhi dan membimbing anggota tim guna mengoptimalkan kinerja individu, sehingga secara kumulatif meningkatkan efektivitas organisasi disebut sebagai gaya kepemimpinan (Hidayat, 2018). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, lamun juga pada bagaimana seorang pemimpin mampu memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan

karyawan agar berkontribusi secara maksimal. Junaidi & Susanti (2019) menekankan bahwa kepemimpinan bukan sekadar kemampuan membujuk, tetapi juga keterampilan dalam mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi melalui sinergi yang terarah. Pemimpin yang baik harus mampu menciptakan keselarasan antara visi organisasi dan tindakan tim, sehingga efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian target dapat ditingkatkan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif tidak bersifat kaku, melainkan harus dapat beradaptasi dengan kebutuhan serta tingkat kematangan bawahan agar potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika tim menjadi aspek penting dalam mewujudkan suasana kerja yang produktif, inovatif, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Gaya kepemimpinan yang optimal ditunjukkan melalui beberapa indikator, sebagaimana dijelaskan oleh Veitzhal Rivai (2018), yang menekankan pentingnya kolaborasi, efisiensi, dan pemberdayaan tim. Pemimpin yang efektif harus dapat menjalin komunikasi yang konstruktif dengan bawahan serta menciptakan kerja sama yang harmonis untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, keterampilan dalam menyelesaikan tugas secara efisien menjadi faktor penting dalam memastikan pencapaian target organisasi. Pendekatan partisipatif juga berperan dalam melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, sehingga memperkuat keterlibatan mereka dan meningkatkan komitmen terhadap tugas yang diemban. Kemampuan mendelegasikan tugas dengan bijaksana memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dan dapat mengoptimalkan waktu serta sumber daya yang ada. Dengan menerapkan indikator-indikator tersebut, kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap dinamika organisasi dapat mendorong inovasi, meningkatkan kinerja tim, serta memastikan pencapaian tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah *output* dari proses kompleks yang melibatkan integrasi berbagai gaya budaya dan perilaku individu dalam organisasi, yang secara bertahap membentuk norma, nilai, serta filosofi bersama sebagai sumber energi dan kebersamaan kelompok dalam mengatasi kesulitan dan mencapai tujuan kolektif. Menurut Wibowo (2016), budaya organisasi merupakan pandangan bersama yang diyakini oleh seluruh individu dalam organisasi, mencerminkan

nilai, makna, serta keyakinan yang membentuk pola interaksi, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Selain mengatur cara individu menjalankan tugas, budaya organisasi juga mencakup pengalaman pribadi serta elemen yang mendukung kolaborasi dan harmonisasi antaranggota. Sebagai fondasi utama dalam organisasi, budaya ini berperan strategis dalam membentuk dinamika internal, mempengaruhi perilaku, serta memastikan efektivitas kerja sama guna mencapai visi dan misi secara optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan harmonis. Menurut Busro (2020), budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan aspek-aspek penting dalam perilaku individu dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu indikator utama adalah keyakinan pada diri sendiri, di mana individu yang percaya pada kemampuan dan potensinya cenderung lebih optimis dan inovatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, sikap tegas juga menjadi elemen penting dalam membangun organisasi yang stabil, di mana individu yang tegas mampu mengambil keputusan dengan berani dan mempertahankan integritas dalam lingkungan kerja. Kemampuan mengelola emosi turut berperan dalam menciptakan keharmonisan, karena individu yang dapat mengendalikan emosinya lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga hubungan interpersonal yang positif. Inisiatif juga menjadi indikator krusial, karena individu yang bertindak proaktif tanpa menunggu instruksi menunjukkan tanggung jawab dan kontribusi nyata terhadap perkembangan organisasi. Terakhir, keterampilan dalam melakukan pengawasan memastikan bahwa setiap proses berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga mendukung efisiensi dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat tidak hanya membentuk karakter individu dalam organisasi, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan dengan terencana dan berkelanjutan untuk mengelola kemampuan pegawai agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Simamora (2016) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses kerja serta metode yang diterapkan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan, termasuk efisiensi, efektivitas, dan

kontribusi terhadap organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, maupun eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Simamora sepakat bahwa kinerja bukan hanya hasil tertaksir, namun juga merupakan proses dinamis yang melibatkan interaksi berbagai elemen dalam organisasi. Maka dari itu, pengelolaan kinerja yang efektif menjadi hal yang krusial dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Dalam menilai kinerja pegawai, Mangkunegara (2017) mengidentifikasi beberapa indikator utama, yakni kualitas kerja, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta kuantitas kerja, yang mengukur tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Selain itu, tanggung jawab menjadi aspek penting dalam menunjukkan komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan, sementara kerja sama menekankan pentingnya koordinasi dan komunikasi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Inisiatif juga berperan dalam mendorong kreativitas dan inovasi, yang memungkinkan pegawai untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan menerapkan indikator-indikator ini, pengelolaan kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan sebuah asumsi mengenai fenomena yang mengindikasikan adanya hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih, yang fungsinya sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang telah diajukan oleh peneliti. Berikut hipotesis pada penelitian ini:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

H₃: Gaya kepemimpinan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (Disdikpora) Kota Denpasar.

Obyek Penelitian

Obyek dari studi ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikaitkan dengan performa para pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

Identifikasi Variabel

Variabel yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2).
2. Variabel dependen atau variabel terikat yang dilambangkan dengan (Y) yaitu kinerja pegawai.

Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

1. Data Kualitatif

Pada studi ini, data kualitatif yang digunakan diantaranya sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi yang ada pada Disdikpora Kota Denpasar.

2. Data Kuantitatif

Pada studi ini, yang termasuk data kuantitatif diantaranya data jumlah karyawan, hasil skor jawaban pertanyaan pada Disdikpora Kota Denpasar.

b) Sumber Data

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan pegawai dari Disdikpora Kota Denpasar.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini menggunakan informasi yang didapatkan melalui berbagai sumber lain seperti kajian literatur dan berbagai publikasi elektronik yang dapat diakses melalui internet.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan seluruh karyawan Disdikpora Kota Denpasar pada tahun 2024 berjumlah sebanyak 196 pegawai.

2. Penentuan Sampel

Penelitian ini menerapkan rumus slovin dalam penentuan sampelnya, dimana hasil perhitungan tersebut mendapatkan sampel sebanyak 95 responden yang terdiri dari pegawai negeri sipil serta pegawai kontrak yang tersebar di berbagai bidang Disdikpora Kota Denpasar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Dilihat dari temuan pengujian validitas, pertanyaan dalam penelitian ini untuk mengukur seluruh variabel dan dinyatakan valid. Temuan ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap elemen pertanyaan yang melebihi dari 0,3 sehingga didapat simpulan bahwa instrumen yang dipergunakan sudah memenuhi standar efektivitas.

Tinjauan dari hasil uji reliabilitas disimpulkan jikalau variabel dalam studi ini mendapatkan *output* koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini terbukti memenuhi standar reliabilitas, yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini bisa dikategorikan reliabel dan layak dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Merujuk pada hasil uji normalitas yang dilakukan melalui metode *Kolmogorov-Smirnov*, pengujian dilakukan berdasar ketentuan bahwa jika nilai sig ($>$) 0,05, maka data dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai sig ($<$) 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang didapatkan sebesar 0,138, yang berada di atas ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual dalam model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis studi ini memperlihatkan seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) mendapatkan nilai signifikansi yaitu: 0,906 dan 0,92 memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansinya $>$ 0,05 dengan hasil tersebut bisa peneliti simpulkan bahwa model regresi yang dipergunakan pada studi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh variabel independent diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang tidak melebihi 10. Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa gejala multikolinieritas antara variabel independen dari model regresi yang digunakan telah terbukti tidak terjadi gejalanya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur efek variabel independen untuk variabel dependen. Dalam penelitian ini, beberapa regresi linier digunakan untuk menganalisis korelasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) pada performa pegawai (Y).

Tabel 5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-1,126	1,975		-570	570
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,365	0,092	0,304	3,986	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,657	0,077	0,651	8,526	0,000
R Korelasi = 0,924					
R Square = 0,854					
Adj R Square = 0,851					
F Hitung = 268,810					
Sig F = 0,000					

Sumber: Hasil olah data (2025)

Temuan analisis mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan menjadi 0,365, sementara peningkatan budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657. Kedua variabel independen telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang lebih baik dan didukung budaya organisasi yang maksimal, maka kinerja karyawan akan lebih tinggi juga.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda menunjukkan kombinasi yang sangat efektif antara gaya manajemen dan budaya organisasi kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,924. Nilai R Square 0,854 menunjukkan bahwa 85,4% dari variasi layanan pegawai dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, sementara 14,6% dipengaruhi oleh komponen lain. Hasil uji statistik F dengan nilai f-count 268.810 dan 0.000 yang signifikan mengkonfirmasi bahwa dua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada saat yang sama.

Analisis Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi dipergunakan sebagai alat ukur sepanjang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berkontribusi akan Kinerja Pegawai di Disdikpora Kota Denpasar. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,854 memperlihatkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berkontribusi besar akan Kinerja Pegawai, sementara 14,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menegaskan bahwa peningkatan kedua faktor ini berpotensi meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

Uji T

Uji T mengukur efek parsial dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ($t = 3,986$; $SIG = 0,000$) dan budaya organisasi ($t = 8,526$; $SIG = 0,000$) memiliki dampak yang sangat penting pada kinerja pegawai karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan masing-masing faktor memiliki dampak yang signifikan pada peningkatan performa karyawan secara individual.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur efek simultan dari variabel independen pada variabel dependen. Hasilnya, dengan nilai 268.810 dan pentingnya 0,000, menyatakan bahwa model regresi yang digunakan valid dan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Kondisi ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Disdikpora Kota Denpasar.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Disdikpora Kota Denpasar

Berdasarkan analisis regresi, gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan di Disdikpora Kota Denpasar. Peningkatan koefisien gaya kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan layanan karyawan sebesar 0,365, dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi tetap konstan. Analisis ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pimpinan memiliki dampak besar pada motivasi dan kinerja pegawai. Pimpinan yang mampu memberikan kejelasan arah organisasi, mendukung pegawai, serta memimpin dengan keteladanan akan mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam organisasi dan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, sikap transparan dan keterbukaan terhadap masukan serta kritik akan meningkatkan rasa dihargai di kalangan pegawai, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak jelas, inkonsisten, atau cenderung otoriter dapat menurunkan motivasi dan komitmen pegawai, yang berdampak pada penurunan kinerja. Ketika pegawai tidak diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau menyampaikan masukan, mereka cenderung merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat untuk berkontribusi secara maksimal. Maka, penerapan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif menjadi hal yang krusial. Peningkatan komunikasi, partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan, efektivitas kepemimpinan dan mendorong kemajuan performa pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Disdikpora Kota Denpasar

Budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar. Analisis ini menyatakan nilai-nilai budaya organisasi, seperti transparansi, kolaborasi, dan inisiatif, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,657 menyimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan tetap konstan, semua peningkatan dalam budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657 meningkat pada 0,657. Lingkungan kerja terbuka, mendukung kolaborasi, memberi karyawan kesempatan untuk menjadi inovatif dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan keamanan dan motivasi di tempat kerja. Ketika pegawai merasa dihargai, diberikan

kepercayaan untuk mengambil keputusan, serta memiliki kesempatan untuk menyumbangkan ide baru, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Budaya organisasi yang kokoh tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga menciptakan peningkatan partisipasi karyawan dan mendorong pekerjaan dengan antusiasme yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memperkuat budaya organisasi yang menekankan keterbukaan, inisiatif, dan kerja tim disorot sebagai faktor penting dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Dengan menanamkan nilai-nilai tersebut, Disdikpora Kota Denpasar dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, berinovasi, serta memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, baik budaya organisasi yang kondusif maupun gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran signifikan terhadap kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar, sehingga keduanya perlu diperhatikan secara bersamaan guna mencapai peningkatan kinerja pegawai yang optimal.

6. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan studi lapangan yang sudah terlaksana tentang dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar, berikut yang dapat disimpulkan.

1. Hasil analisis studi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Disdikpora Kota Denpasar tergolong baik, dengan skor rata-rata kinerja mencapai 4,32. Sebagian besar pegawai telah menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Kendati demikian, masih terdapat hambatan dalam komunikasi antar jenjang pegawai, terutama terkait kesenjangan informasi antara pimpinan dan staf operasional. Hal ini dapat menghambat proses pengambilan keputusan serta menurunkan efektivitas kerja. Maka dari itu, meskipun kinerja pegawai tergolong baik, diperlukan peningkatan komunikasi dan kerja sama antar bagian agar kinerja dapat lebih optimal.
2. Hasil analisis regresi merepresentasikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan dicatat pada 0,365, dan koefisien untuk budaya organisasi adalah 0,657. Koefisien ini menjelaskan bahwa budaya

organisasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Pada saat yang sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menghasilkan koefisien penentuan (R^2) 0,877 adalah. Ini berarti bahwa 87,7% dari variasi layanan karyawan dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini.

3. Temuan ini menegaskan bahwa mengoptimalkan budaya organisasi dan gaya manajemen sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan analisis terhadap koefisien determinasi mengkonfirmasi bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sementara itu, 12,3% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi. Berbagai variabel seperti, motivasi individu, karakteristik pegawai, serta pengaruh eksternal dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, penelitian ini membuka peluang bagi kajian lebih lanjut untuk mengeksplorasi beragam variabel lain yang turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara lebih menyeluruh.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dijabarkan, adapun rekomendasi yang dapat dipertimbangkan, baik bagi pihak instansi itu sendiri, pegawai, maupun peneliti selanjutnya:

1. Bagi Disdikpora Kota Denpasar

Disdikpora Kota Denpasar sebaiknya memperkuat gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan partisipatif dengan mengoptimalkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen pegawai terhadap keputusan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung transparansi, kerja sama, dan inovasi perlu dikembangkan agar pegawai merasa lebih dihargai dan terdorong untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Dengan penerapan kebijakan yang berbasis kolaborasi dan inovasi, diharapkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat meningkat signifikan.

2. Bagi Pegawai Disdikpora Kota Denpasar

Pegawai Disdikpora Kota Denpasar sebaiknya lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, khususnya dalam hal kehadiran dan kerja sama tim, menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Pegawai diharapkan dapat lebih aktif dalam

berkolaborasi dengan rekan kerja di berbagai level organisasi guna mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, pegawai disarankan untuk lebih terbuka terhadap inovasi dan memberikan masukan konstruktif kepada pimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Bagi Para Peneliti

Studi ini telah memberikan wawasan tentang dampak gaya kepemimpinan serta budaya organisasi dapat memengaruhi performa pegawai. Namun, masih terdapat peluang untuk eksplorasi lebih lanjut. Studi mendatang dapat mempertimbangkan komponen lain yang memiliki potensi berkontribusi pada kinerja pegawai, seperti: dorongan intrinsik, motivasi intrinsik, karakteristik individu, serta pengaruh lingkungan eksternal. Selain itu, memperluas cakupan sampel dan melakukan perbandingan dengan instansi sejenis dapat mendistribusikan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai komponen yang mendukung pegawai sektor publik dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Gradinawan Imantaka Ramadhan et al. (2019). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK FACILITY ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE DELIVERY DEPARTMENT OF PT POS INDONESIA SPP SEMARANG*. *Jurnal JOBS*, 87-94.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Lubis, D. S. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia*, 1(1), 36–40. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.5>
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176/33668>
- Simamora. H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.