



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN PANCORAN

Rudy Cahyadi¹, Eddy Hermawan Hasudungan², Miftah Parid³

^{1,2} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)

rudycahyadi96@gmail.com¹, eddypanjaitan997@gmail.com², miftahparid.jundullah@gmail.com³

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Pancoran, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi berjumlah 60 pegawai dan seluruhnya dijadikan responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test) pada tingkat signifikansi 5%. Secara parsial, gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan thitung = 2,401 > ttabel = 2,0032 dan p = 0,020 < 0,05. Budaya organisasi (X2) juga berpengaruh signifikan dengan thitung = 3,899 > 2,0032 dan p = 0,000 < 0,05. Namun, kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan thitung = -0,847 < -2,0032 dan p = 0,401 > 0,05. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Fhitung = 16,528 > Ftabel = 2,77 dan p = 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.514	Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kinerja
CC BY	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Provinsi DKI Jakarta sebagai ibu kota negara memiliki peran sentral sebagai pusat pemerintahan Republik Indonesia, sekaligus menyandang status sebagai daerah khusus. Penyelenggaraan pemerintahan di wilayah ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 dan tetap berpedoman pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, yang telah beberapa kali mengalami perubahan. Dengan demikian, penyelenggaraan otonomi daerah di Jakarta menuntut kemandirian dalam pengelolaan potensi daerah dan penyelesaian permasalahan yang kompleks. Hal ini berlaku juga di tingkat kecamatan, seperti di Kecamatan Pancoran, yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Keberhasilan organisasi seperti Kecamatan Pancoran sangat bergantung pada kualitas kepemimpinannya. Pemimpin yang efektif berperan besar dalam mengarahkan, memotivasi, dan membina bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, baik melalui perintah, contoh, maupun strategi komunikasi yang digunakan.

Efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam merancang sistem kerja, mengelola sumber daya, dan menetapkan arah organisasi yang jelas.

Dalam birokrasi publik, gaya kepemimpinan menjadi krusial karena struktur organisasi cenderung hierarkis dan kaku. Bawahan umumnya bergantung pada pimpinan untuk arahan dan kebijakan, sehingga kemampuan pemimpin dalam merespon dinamika organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang membentuk karakter dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini mempengaruhi cara pegawai berpikir, merasakan, dan bertindak dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan kebersamaan, kerja sama, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam lingkungan pemerintahan, budaya kerja aparatur negara diatur secara formal melalui peraturan seperti Keputusan Menteri PAN Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002. Nilai-nilai

yang terkandung dalam budaya kerja ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam menjalankan tugas secara profesional dan beretika.

Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, etos kerja, dan semangat untuk memberikan pelayanan publik yang optimal. Apabila budaya organisasi dibiarkan lemah, maka akan berdampak pada turunnya semangat kerja, munculnya konflik internal, serta ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas. Faktor ketiga yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah sistem kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya dalam bentuk tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan sebagai motivasi atas kinerja dan tanggung jawab yang diemban oleh PNS daerah. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja dan loyalitas pegawai.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang ditunjukkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, sikap kerja, dan keandalan dalam menyelesaikan tugas. Evaluasi kinerja diperlukan untuk menilai efektivitas individu dalam mencapai target organisasi. Penilaian ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan,

dan pemberian penghargaan. Ivancevich (2010) menyatakan bahwa kinerja lahir dari dalam diri pegawai yang memiliki motivasi, tanggung jawab, dan kemampuan dalam menjalankan tugas secara mandiri dan profesional. Namun, di Kecamatan Pancoran, masih dijumpai berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa permasalahan yang umum terjadi antara lain rendahnya motivasi kerja, kurangnya inisiatif, serta belum optimalnya pelaksanaan program pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlu dikaji secara menyeluruh sejauh mana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja tersebut.

Penelitian mengenai hal ini menjadi penting karena belum banyak kajian yang secara spesifik menyoroti hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja PNS di tingkat kecamatan, khususnya di DKI Jakarta. Dengan memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja, pemerintah dapat merumuskan kebijakan strategis yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem manajemen kinerja, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta memperkuat kapasitas kelembagaan

pemerintahan di tingkat paling bawah. Kecamatan Pancoran sebagai ujung tombak pelayanan publik harus terus mendorong perbaikan dari aspek internal organisasi agar mampu menjawab tantangan pelayanan yang semakin kompleks dan dinamis.

LANDASAN TEORI

a. Kinerja

Kinerja pegawai secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawabnya. Beberapa ahli seperti Mangkunegara, Afandi, dan Sutrisno menekankan bahwa kinerja berkaitan erat dengan motivasi, kemampuan, serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja bukan sekadar hasil akhir, melainkan mencerminkan bagaimana individu menjalankan perannya di dalam organisasi sesuai dengan standar, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan.

Kinerja diukur melalui berbagai dimensi, seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, serta keandalan dalam menyelesaikan tugas. Bernardin, Rivai, dan Ivancevich menyebutkan bahwa evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat efektivitas seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian

ini penting tidak hanya untuk mengetahui keberhasilan kinerja, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan dan pemberian penghargaan kepada pegawai. Evaluasi juga mencakup aspek perilaku, kolaborasi, dan kemampuan perencanaan yang relevan dalam proses kerja.

Beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja mencakup tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, kesejahteraan, teknologi, peran manajerial, dan kesempatan kerja. Nitisemito menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan besar dalam membentuk kompetensi pegawai, namun hal ini harus didukung oleh sikap kerja yang baik dan sistem kesejahteraan yang memadai. Selain itu, dukungan teknologi yang tepat serta peran pemimpin yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas kerja.

Ukuran kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Bernardin & Russell, ukuran seperti kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kualitas pribadi menjadi indikator utama. Mangkunegara dan Harold Stovich menambahkan indikator seperti keandalan, sikap kerja, kemampuan bekerja sama, dan minat terhadap pekerjaan. Sementara Sukmalana menyertakan aspek interpersonal,

perencanaan, serta kemampuan untuk terlibat aktif dalam tim sebagai indikator penting yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

Pengukuran kinerja tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek strategis organisasi. Sudaryono menyoroti pentingnya mengukur kinerja berdasarkan aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasional internal, kepuasan pegawai, stakeholders, dan efektivitas waktu. Dimensi-dimensi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan sistematis, organisasi akan mampu mengelola kinerja pegawainya secara efektif dan berkelanjutan guna mencapai tujuan strategisnya.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau strategi seorang pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa ahli seperti Pamungkas, Sudaryono, dan Agustina mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai tindakan nyata maupun tidak nyata seorang pemimpin dalam membentuk semangat kerja serta pengaruhnya terhadap individu maupun

kelompok. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, serta memberdayakan bawahannya, baik melalui pendekatan otoriter, demokratis, partisipatif, maupun berdasarkan situasi tertentu. Dalam penerapannya, gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan tipologi atau jenis-jenis kepemimpinan yang digunakan berdasarkan konteks dan karakteristik organisasi.

Secara teoritis, terdapat beberapa pendekatan yang menjelaskan asal-usul kepemimpinan, antara lain teori genetis (pemimpin dilahirkan), teori sosial (pemimpin dibentuk melalui pendidikan dan pengalaman), dan teori ekologis (kombinasi bakat dan pengembangan). Berdasarkan teori-teori ini, para peneliti dan praktisi manajemen mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi lima kategori utama: demokratis, otoriter, bebas, berorientasi pada tujuan, dan situasional. Setiap gaya memiliki ciri khas dan keunggulan masing-masing, serta tantangan atau kritik tertentu yang perlu dipertimbangkan oleh pemimpin dalam menerapkannya.

Gaya kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi aktif, penghargaan terhadap perbedaan individu, dan pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis cenderung terbuka terhadap masukan dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter lebih berpusat pada kekuasaan pemimpin, dengan pengambilan keputusan yang sepihak, pengawasan ketat, dan penggunaan sanksi sebagai alat kontrol. Meskipun terkadang efektif dalam kondisi darurat atau kritis, pendekatan ini dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi bawahan dan menghambat kreativitas mereka.

Gaya kepemimpinan bebas (*laissez-faire*) memberi keleluasaan penuh pada bawahan dalam mengambil keputusan dan bertindak, sementara pemimpin hanya berperan sebagai fasilitator pasif. Gaya ini dapat berhasil bila bawahan sangat mandiri dan bertanggung jawab, namun sering kali memicu kekacauan dan kurangnya arah jika tidak diimbangi kontrol yang memadai. Sementara itu, gaya kepemimpinan berorientasi pada tujuan (transformasional) menekankan pada pencapaian visi, motivasi tinggi, dan pemberdayaan individu secara intensif. Gaya ini cocok diterapkan dalam organisasi yang berorientasi hasil, dengan pemimpin berperan sebagai inspirator dan agen perubahan.

Gaya kepemimpinan situasional menyesuaikan pendekatan berdasarkan konteks dan karakteristik tim. Tidak ada satu gaya yang cocok untuk semua kondisi, sehingga pemimpin harus adaptif dan mempertimbangkan faktor seperti kematangan bawahan, jenis tugas, dan dinamika organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang tepat dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing gaya serta memilih pendekatan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara etimologis berasal dari kata “*budhya*” (Sansekerta) yang berarti akal budi, dan “culture” (Latin) yang berarti mengolah atau memelihara. Secara terminologis, budaya adalah hasil cipta, karsa, dan rasa manusia yang menjadi perilaku beradab. Dalam konteks organisasi, budaya mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, membentuk sistem makna yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini menjadi acuan dalam bertindak, berinteraksi, dan mengambil keputusan dalam lingkungan kerja.

Menurut berbagai ahli seperti Schein, Riani, Wahjono, dan Robbins, budaya organisasi merupakan asumsi dasar, nilai inti, serta norma perilaku yang berkembang di dalam organisasi dan diwariskan kepada anggota baru. Budaya ini mempengaruhi efektivitas kinerja, motivasi kerja, etos kerja, serta kepuasan kerja. Organisasi dengan budaya kuat cenderung memiliki iklim

kerja positif, koordinasi yang baik, dan identitas yang kuat. Budaya yang terbentuk ini juga menjadi pemandu bagi anggota dalam berperilaku, baik dalam konteks penyelesaian masalah maupun dalam menjalin relasi antarpersonel.

Beberapa pendekatan membagi budaya organisasi menjadi tipe-tipe tertentu, seperti budaya kekuasaan, peran, tugas, dan individu (Sedarmayanti), serta idiosiologi organisasi seperti orientasi kekuatan, tugas, orang, dan peran (Harrison). Robbins dan para ahli lainnya menambahkan bahwa dimensi budaya organisasi mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi pada orang, kerja tim, agresivitas, dan stabilitas. Dimensi-dimensi ini berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi secara kolektif.

Dengan demikian, budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma bersama yang dijadikan pegangan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini tidak hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga alat pengendali sosial dan perilaku yang membentuk loyalitas, dedikasi, dan produktivitas kerja. Ketika diterapkan secara konsisten, budaya organisasi akan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi. Sebaliknya, pengabaian terhadap budaya organisasi

dapat menciptakan disorientasi, konflik internal, dan penurunan kinerja.

d. Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup imbalan finansial seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan, tetapi juga imbalan nonfinansial seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Para ahli seperti Ivancevich, Simamora, dan Kinicki menekankan bahwa kompensasi harus bersifat adil dan memotivasi, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan efektivitas karyawan dalam organisasi.

Kompensasi terdiri dari dua jenis utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, upah, bonus, dan insentif, yang berkaitan langsung dengan kinerja atau hasil kerja karyawan. Sementara kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan kesehatan, pensiun, cuti tahunan, fasilitas kerja, dan program kesejahteraan lainnya. Keduanya bertujuan memberikan rasa aman dan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan, sekaligus menjadi strategi perusahaan untuk

mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang berkualitas.

Beberapa faktor yang memengaruhi kebijakan kompensasi dalam perusahaan antara lain risiko kerja, tingkat pendidikan, jabatan, pengalaman kerja, kemampuan individu, dan kemampuan finansial perusahaan. Selain itu, pendekatan total rewards yang menyeimbangkan kompensasi finansial dan nonfinansial sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung strategi organisasi. Para ahli seperti Armstrong, Mathis & Jackson, serta Robbins dan Judge juga menekankan bahwa sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat membangun iklim kerja yang sehat, meningkatkan komitmen karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, kompensasi merupakan elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya memberikan balas jasa, tetapi juga menjadi alat untuk memelihara motivasi dan produktivitas kerja. Penerapan kompensasi harus mempertimbangkan asas keadilan, daya saing, dan keseimbangan antara kebutuhan karyawan serta kemampuan perusahaan. Sistem kompensasi yang tepat akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yaitu deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana dalam penelitian ini akan diuji apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey.

Menurut Sugiyono (2006:6), "metode Verifikatif adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak". Menurut Sugiyono (2020), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji kebenarannya melalui data dan analisis". Menurut Sugiyono (2017:160), Pengujian hipotesis adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter

dengan statistik data sampel pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai organisasi perangkat daerah Kecamatan Pancoran yang berjumlah 150 orang. diambil sampel yakni bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk menentukan ukuran sampel penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin yang didasarkan pada taraf kesalahan 10% atau tingkat kepercayaan 90%.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari sumber pertama melalui survei kepada pegawai Kecamatan Pancoran menggunakan kuesioner serta wawancara dengan pihak terkait. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi milik Kecamatan Pancoran, baik dalam bentuk cetak, digital, maupun informasi yang tersedia di situs resmi instansi tersebut.

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan instrumen berupa kuesioner ber-skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Skala ini memiliki lima alternatif jawaban, dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", dengan bobot nilai tertentu untuk masing-masing jawaban. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data secara deskriptif dan disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dianalisis.

Untuk menilai kecenderungan jawaban responden, digunakan kategori skala dari skor minimum 1 hingga maksimum 5 yang kemudian diklasifikasikan dalam lima kategori: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Penilaian ini digunakan untuk mengukur baik variabel independen maupun dependen dalam penelitian. Kriteria-kriteria tersebut membantu peneliti menginterpretasikan kecenderungan serta persepsi pegawai terhadap berbagai indikator yang diteliti.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama untuk data primer, yaitu wawancara, observasi, dan kuisisioner. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam secara langsung dari responden, sedangkan observasi memungkinkan peneliti mengamati kondisi riil di lapangan. Kuisisioner disebarluaskan secara langsung untuk mendapatkan gambaran umum persepsi responden. Selain itu, data sekunder

diperoleh melalui studi pustaka, buku, jurnal, serta profil resmi Kecamatan Pancoran untuk mendukung validitas dan kelengkapan informasi dalam penelitian ini.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada

nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi yang digunakan adalah analisa regresi ganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (budaya organisasi) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (kinerja).

Analisis Korelasi Ganda

Analisa korelasi ganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel X1 (gaya kepemimpinan), X2 (budaya organisasi) dan X3 (kompensasi) secara simultan dengan variabel Y (kinerja).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi) dan X_3 (kompensasi) terhadap Y (kinerja). Nilai R Square atau Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary*. Hasilnya dapat dinyatakan dalam rumus dan batasan sebagai berikut : $0 < r^2 < 1$. Biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Adapun rumus koefisien determinasi adalah :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
 R^2 = Koefisien Korelasi

Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut ini adalah

langkah - langkah dengan menggunakan uji F :

Merumuskan hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0,$$

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0,$$

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Uji t

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung}

dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *Coefficients*.

Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T : Merumuskan hipotesis, Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) :

$$H_0 : b_1 = 0,$$

Tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).

$$H_a : b_1 \neq 0,$$

Terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).

$$H_0 : b_2 = 0,$$

Tidak terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

$$H_a : b_2 \neq 0,$$

Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

$$H_0 : b_3 = 0,$$

Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

$$H_a : b_3 \neq 0,$$

Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

Menentukan taraf nyata, taraf nyata

yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$

Nilai Thitung dibandingkan Ttabel dengan dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika Thitung > Ttabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Jika Thitung < Ttabel , maka H_0 ditolak, H_a diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil estimasi parameter koefisien regresi, persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} - b_3X_{i3}$ Dari hasil output di atas, diperoleh nilai untuk b_0 , b_1 , b_2 dan b_3 . Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y}_i = 17,005 + 0,431X_{i1} + 0,683X_{i2} - 0,113X_{i3}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 17,005; artinya jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi memiliki nilai skor 0, maka kinerja pegawai akan memiliki nilai skor 17,005
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,431; artinya jika skor gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai dan budaya organisasi serta kompensasi tidak memiliki perubahan (nilainya

tetap), maka skor kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,431. Koefisien bernilai positif memiliki makna bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya pada Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,683 artinya jika skor budaya organisasi mengalami kenaikan 1 nilai dan gaya kepemimpinan serta kompensasi tidak memiliki perubahan (nilainya tetap), maka skor kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,683. Koefisien bernilai positif memiliki makna bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya pada Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar -0,113 artinya jika skor kompensasi mengalami kenaikan 1 nilai dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi tidak memiliki perubahan (nilainya tetap), maka skor kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,113. Koefisien bernilai negatif

artinya terjadi hubungan yang negatif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak.

Kriteria pengujian :

Tolak H_0 , jika $F\text{-hitung} > F \text{ tabel}$ (2,77) atau $p\text{-value} < \alpha$ (0,05)

Keputusan :

Tolak H_0 , karena $F\text{-hitung} > F \text{ tabel}$ ($16,528 > 2,77$) atau $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$)

Kesimpulan :

Dengan tingkat signifikansi 5%, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan keragaman dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk

mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Diperoleh nilai R yang menunjukkan gabungan hubungan kedua variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yaitu sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 65,8%. Sisanya sebesar 34,2% berhubungan oleh faktor lain. Pada tabel di atas, dihasilkan pula nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,470 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas pada Bab V, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai estimasi koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) yang bernilai 2,401, serta hasil dari uji signifikansi parsial yang menghasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,401 > 2,0032$) serta $p-value < \alpha (0,020 < 0,05)$.

2. Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai estimasi koefisien regresi untuk Budaya Organisasi (X_1) yang bernilai positif, yaitu sebesar 3,899, serta hasil dari uji signifikansi parsial yang menghasilkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,899 > 2,0032$) serta $p-value < \alpha (0,000 < 0,05)$.
3. Kompensasi (X_3) memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai estimasi koefisien regresi untuk Kompensasi (X_3) yang bernilai -0,847, serta hasil dari uji signifikansi parsial yang menghasilkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,847 < -2,0032$) atau $p-value < \alpha (0,401 > 0,05)$.
4. Secara bersama-sama (simultan), Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-F yang menghasilkan nilai F_{hitung} lebih dari F_{tabel} ($16,528 > 2,77$) atau $p-value < \alpha (0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hakim (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of

- Southeast Sulawesi. The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Volume 4, Issue 5, PP.33-41. ISSN (e): 2319 - 1813; ISSN (p): 2319 - 1805.
- Ali Asghar Firuzjaeyan, Mojtaba Firuzjaeyan, dan Behdad Sadeghi (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 5, No. 1. ISSN: 2222-6990.
- Ali Hussein Alkahtani (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. Business and Management Studies, Vol. 2, No. 1; ISSN 2374-5916; E-ISSN 2374-5924.
- Armiro Korbaffo, Y., & Sanit, D. E. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 80-86. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v3i2.361>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests.
- Psychometrika, 16 (3), 297-334.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Humayun Faiz Rasool, Irfan Ullah Arfeen, Wahbeeah Mothi, dan Usman Aslam (2015). Leadership Styles And Its Impact On Employee's Performance In Health Sector Of Pakistan. *City University Research Journal*, Volume 05, Number 01, Article 08.
- Mahmudah Enny Widyaningrum (2012). Effects Of Organizational Culture And Ability On Organizational Commitment And Performance In Ibnu Sina Hospital Gresik. *Academic Research International*, ISSN-L: 2223-9553; ISSN: 2223-9944; Vol. 2, No. 1.
- Nawawi, M. (2006:24). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ndraha, M (2005). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Normariati Silaban dan Tantri Yanuar Rahmat Syah (2018). The Influence of Compensation and

- Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 20, Issue 3, Ver. I, PP 01-06. E-ISSN: 2278-487X; P-ISSN: 2319-7668.
- Oyira Emilia James, Regina Ella, Nkamare SE, Felicia E. Lukpata, Sylvia Lazarus Uwa, dan Partric Awok Mbum (2015). Effect of reward system among health care workers performance: a case study of University of Calabar Teaching Hospital Calabar, Nigeria. Journal of Hospital Administration, Vol. 4, No. 3.
- Raza Khan, Adeel Bukhari, dan Zahid Ali Channar (2016). Effects of Leadership Style on Health Care Organizational Performance: A Survey of Selected Tertiary Care Hospital in Karachi, Pakistan. International Journal of Economics and Management Sciences, Volume 5, Issue 3, 1000333.
- Rivai, V (2005). Kinerja dan Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. International Review of Management and Marketing, 7(2), 151-160.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kompetensi. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. & Diana, G. (2013). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjiptono, F. & Diana, G. (2013). Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tylor, E. B., & Ndraha, A. (1997). Culture and Civilisation. Jakarta: Universitas Indonesia Press.