



## The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at Wirobrajan District Office Yogyakarta City

Dian Lestari <sup>1\*</sup>, Nany Noor Kurniyati <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> University of Widya Mataram, Indonesia

Email : [sadianlestari@gmail.com](mailto:sadianlestari@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [nanykurniyati@gmail.com](mailto:nanykurniyati@gmail.com) <sup>2</sup>

**Abstract,** This study aims to analyze and identify the influence of organizational culture and leadership on employee performance at the Wirobrajan District Office, Yogyakarta City. The independent variables examined include organizational culture ( $X_1$ ) and leadership ( $X_2$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). A quantitative approach with an associative research type was employed. The entire population of 45 employees was used as the research sample through a saturated sampling method. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression techniques. The results show that both organizational culture and leadership have a positive and significant partial influence on employee performance. Simultaneously, both variables also have a significant effect on performance. The regression coefficient values indicate that organizational culture has a more dominant influence compared to leadership. Furthermore, the adjusted  $R^2$  value of 55.7% indicates that the variation in employee performance can be explained by the two independent variables. A strong organizational culture and inspirational leadership have been proven to foster a productive work environment that positively impacts employee performance.

**Keywords:** Employee Performance, Leadership, Organizational Culture

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Wirobrajan Kota Yogyakarta. Variabel independen yang dikaji meliputi budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Seluruh populasi yang terdiri dari 45 pegawai dijadikan sampel penelitian melalui metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keduanya juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kepemimpinan. Selain itu, nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 55,7% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Komposisi budaya organisasi yang solid dan kepemimpinan yang inspiratif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang sering disebut-sebut sebagai penentu utama kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang kondusif, sedangkan kepemimpinan yang baik mampu mengerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemantren Wirobrajan, sebagai bagian dari Pemerintah Kota Yogyakarta, memiliki peran strategis dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kemantren Wirobrajan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang membentuk perilaku mereka dalam bekerja. Indikator budaya organisasi meliputi pelaksanaan norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan kode etik (Affandi, 2018). Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang mengatur interaksi antarpegawai dan memberikan panduan terhadap bagaimana pekerjaan harus dilakukan. Budaya yang kuat akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi serta meningkatkan efektivitas kerja.

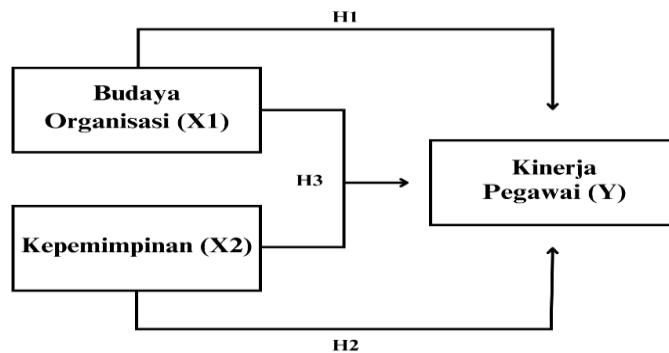
### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan mengambil keputusan, memotivasi tim, keterampilan komunikasi, pengawasan, tanggung jawab, kecerdasan emosional, dan membangun kepercayaan (Prayudi, 2022). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan moral, semangat kerja, dan produktivitas pegawai, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan refleksi dari efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di sektor publik.

## Kerangka Pikir dan Hipotesis:



H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kemandren Wirobrajan yang berjumlah 45 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis deskriptif serta uji regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial digunakan uji t, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 25.0, menggunakan nilai korelasi *Pearson* pada masing-masing *item* pernyataan sebagai acuan. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai korelasi *Pearson* ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel, maka item dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung

lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka item dianggap tidak valid. Dengan jumlah responden sebanyak 45 dan tingkat signifikansi 5%, maka nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh berdasarkan rumus  $df = n - 2$  adalah 0,294. Pada penelitian ini, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,294), yang berarti seluruh item valid.

### **Uji Reliabilitas**

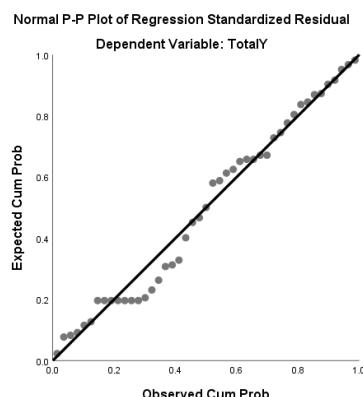
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran. Hasil uji menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai alpha dari masing-masing variabel  $> 0,6$ , sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Model	Sig. (2-tailed)	Ketetapan
Unstandardized Residual	0.200	Terdistribusi Normal

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$ , sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan grafik tersebut, diketahui titik gambaran data berada disekitaran garis diagonal, artinya penyebaran data berdistribusi normal.

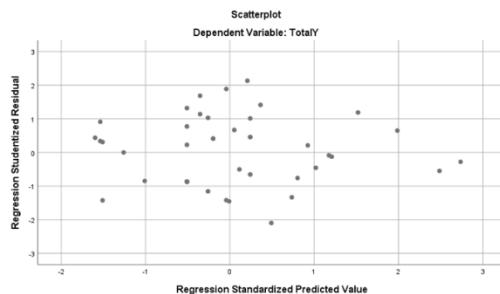
### **Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,697	1,434	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Kepemimpinan	0,697	1,434	Tidak Terjadi Multikolinearitas
--------------	-------	-------	---------------------------------

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

### **Uji Heteroskedastisitas**



Hasil analisis grafik *scatterplot* menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### **Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 4,30 yang termasuk dalam kategori "Sangat Baik". Nilai tertinggi sebesar 4,49 terdapat pada indikator rasa tanggung jawab terhadap tugas, sedangkan nilai terendah sebesar 4,11 pada indikator pemenuhan standar kualitas kerja. Untuk variabel Budaya Organisasi, diperoleh rata-rata sebesar 4,15 yang tergolong dalam kategori "Baik". Indikator motivasi kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,29, sementara indikator perasaan dihargai mendapatkan nilai terendah sebesar 4,00. Sementara itu, variabel Kepemimpinan juga memiliki rata-rata sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori "Baik". Indikator kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,29, sedangkan indikator tanggung jawab pemimpin atas keputusan memiliki nilai terendah sebesar 4,13. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel secara umum berada pada tingkat yang positif..

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6.084	3.832		1.587	.120
	Total X1	.530	.133	.478	3.982	.000
	Total X2	.329	.103	.383	3.193	.003

a. Dependental Variable: Total Y

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

1. Konstanta sebesar 6,084 menyatakan bahwa jika tidak terdapat faktor variabel budaya organisasi dan kepemimpinan ( $X=0$ ), maka kinerja pegawai sebesar 6,084.
2. Koefisien regresi budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,530.
3. Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,329.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada kepemimpinan. Hal ini dapat dibuktikan dari koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,530, sedangkan nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,329.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Variabel Bebas	Signifikansi	$t_{hitung}$
Budaya Organisasi	0,000	3.982
Kepemimpinan	0,003	3.193
$t_{tabel}$		2,018

Hasil uji menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar  $3,982 > t_{tabel} 2,018$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )  
 Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar  $3,982 > t_{tabel} 2,018$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

#### **Uji F (Simultan)**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	197.499	2	98.750	28.702	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	144.501	42	3.440		
	<i>Total</i>	342.000	44			

Hasil uji menunjukkan bahwa perbandingan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  adalah  $28.702 > 3,22$  dengan angka sig  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### **Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

<i>Model Summary</i> <sup>b</sup>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.557	1.855
a. Predictors: (Constant), KepemimpinanX2, Budaya OrganisasiX1				
b. Dependen Variable: Kinerja KaryawanY				

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,557 menunjukkan bahwa 55,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan. Sedangkan 44,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. SIMPULAN**

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penguatan nilai-nilai organisasi dan peningkatan kualitas kepemimpinan perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di Kemandren Wirobrajan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A., Putri, W., & Firmansyah, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153.
- Prayudi, M. (2022). *Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.