

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat

Uut Permata Sari¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
uutpermatasari@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat. Sebagai upaya memaksimalkan kualitas kinerja layanan publik, penting bagi Dispusipda mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan.

Metode penelitian merupakan kuantitatif dengan fokus pada deskriptif sebab-akibat. Sedangkan pengambilan sampel adalah *Non-Probability Sampling* jenis Sampling Jenuh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 85 Pegawai Dispusipda sebagai responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk menggambarkan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pemimpin dan budaya organisasi yang diaplikasikan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Temuan mengindikasikan kinerja pegawai di Dispusipda dipengaruhi positif dan signifikan karena budaya organisasi gaya kepemimpinan. Berdasarkan temuan tersebut, kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat meningkat seiring dengan adanya peningkatan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, instansi pemerintahan dituntut mampu untuk meningkatkan adaptasi dengan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai sebagai aset terpenting untuk menggerakkan operasional dan mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi di tengah persaingan yang ketat. Sumber daya manusia adalah unsur strategis dalam upaya merealisasikan kinerja optimal suatu organisasi. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Dispusipda) Provinsi Jawa Barat sebagai instansi pelayanan publik berperan dalam meningkatkan akses informasi serta literasi masyarakat memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan yang optimal untuk meningkatkan kepuasan layanan publik. Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik, kinerja organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menentukan efektivitas dan sebagai standar keberhasilan dalam mengatur sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan (Kurniawan, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan organisasi bergantung pada seberapa maksimal pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan data pencapaian kinerja Dispusipda tahun 2023, diketahui bahwa capaian kinerja indikator strategis Dispusipda mengalami penurunan pencapaian kinerja pada indikator Nilai Tingkat Kegemaran membaca Masyarakat sebesar 0,86%. Selain itu penurunan juga terjadi pada indikator kerja Persentase Perangkat Daerah Yang Mengelola Arsip Secara Tertib menurun sebanyak 39,59% dari tahun sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan publik belum maksimal. Menurut pendapat (Edison et al., 2017), terdapat salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan serta budaya organisasi yang dimiliki.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengendalikan bawahan secara efektif agar mampu bekerja atas kesadaran dan kesukarelaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Penerapan gaya kepemimpinan yang sejalan dengan budaya organisasi mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai serta organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pimpinan Bidang Humas Ibu Zuharin Isana, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dispusipda menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan berupaya menginspirasi dan memberdayakan pegawai dengan menciptakan hubungan kerja yang kolaboratif, memberikan motivasi, serta mendorong inovasi dan pengembangan diri pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional tersebut dikenal mampu membangkitkan inspirasi, memberikan visi yang jelas, dan menciptakan

hubungan emosional antara pemimpin dan karyawan (Kim et al., 2023). Dalam konteks Dispusipda, penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mengatasi penurunan capaian indikator strategis pelayanan publik dengan memotivasi pegawai melaksanakan program literasi seperti Perpustakaan Keliling (Pusling) dan KOLECER (Kotak Literasi Cerdas) guna meningkatkan tingkat kegemaran membaca masyarakat dan pengelolaan arsip yang tertib. Pemimpin transformasional berperan penting dalam mengatasi keterbatasan koleksi buku dan naskah kuno melalui program WAJJIT (Wakaf Buku Jabar Juara Literasi) serta mewujudkan tertibnya pengelolaan arsip di perangkat daerah dengan mendorong optimalisasi digitalisasi arsip melalui JIKN (Jaringan Informasi Kearsipan Nasional), sehingga kepemimpinan yang visioner dan inspiratif menjadi kunci membangun budaya organisasi yang adaptif dan mampu memberikan pelayanan publik berkualitas secara berkelanjutan. Temuan pra-penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Dispusipda menunjukkan bahwa mayoritas pegawai setuju bahwa pemimpin dapat menginspirasi, mendorong dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai (Muis et al., 2018). Budaya organisasi mempunyai peranan dalam mewujudkan pola perilaku pegawai agar sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan menerapkan budaya organisasi kuat di Dispusipda Jawa Barat penting untuk membentuk pegawai kompeten dan mewujudkan layanan perpustakaan serta kearsipan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Temuan pra-penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Dispusipda menunjukkan bahwa meskipun mayoritas pegawai cukup baik, namun masih terdapat permasalahan di mana beberapa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi terkait efektivitas kerja dan kedisiplinan di Dispusipda belum berjalan optimal sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

Oleh sebab itu, tujuan penelitian adalah untuk melihat bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil temuan terdahulu mengungkap bahwa kepemimpinan secara dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Syurya et al., 2019). Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi dan memaksimalkan kinerja pegawai, sebagaimana studi Thariq et al. (2023) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sangat berkorelasi pada kinerja karyawan, serta, Azmi, I. A. G., Ahmad, Z. A., & Hussin (2023) mengemukakan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi kuat akan memaksimalkan perilaku inovatif pegawai karena pemimpin yang inspiratif mendorong kreativitas dan budaya organisasi sebagai pengikat nilai-nilai mampu memotivasi pegawai untuk memaksimalkan kinerja. Dengan demikian berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**. Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar dalam pengembangan kebijakan organisasi yang adaptif.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah bidang yang dapat mengendalikan peran serta hubungan tenaga kerja mencapai tujuan organisasi lebih efisien. Menurut Hasibuan (2020:21) menyatakan bahwa fungsi-fungsi operasional MSDM terdiri dari pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi, pengadaan, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan fungsi-fungsi lainnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan.

B. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan berperan penting dalam manajemen organisasi. Hasibuan (2020:170), mendefinisikannya sebagai strategi pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikut agar bekerjasama secara efektif sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan Kartono (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan, ciri, watak, sifat, tempramen, dan kepribadian yang membedakannya dengan orang lain ketika berhubungan atau berkomunikasi dengan orang lain. Menurut Busro (2018), gaya kepemimpinan ialah bagaimana mereka membujuk pengikutnya untuk mengikuti instruksi mereka tanpa merasa di bawah tekanan untuk tercapainya tujuan organisasi.

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem berbagai arti, dijalankan oleh anggota dan sebagai pembeda dengan organisasi lain (Robbins dan Judge 2018). Budaya organisasi, menurut Schein dalam (Badu dan Djafri, 2017), didefinisikan sebagai standar organisasi dalam bertindak, memecahkan masalah, dan mengembangkan pegawai agar mampu menyesuaikan

diri dengan lingkungan sekitar . Budaya organisasi juga membantu organisasi menyatukan anggota-anggotanya.

D. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian dari seseorang yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan (Marwansyah, 2021:228). Menurut pendapat Kasmir (2018:182), kinerja ialah sebuah perilaku dan hasil kerja dari pegawai setelah menuntaskan tanggung jawab serta pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Pada kinerja terdapat unsur standar pencapaian, apabila tercapai standar yang ditetapkan, maka kinerja tersebut termasuk optimal, namun apabila standar kinerja tidak tercapai maka dikategorikan sebagai kinerja tidak baik.

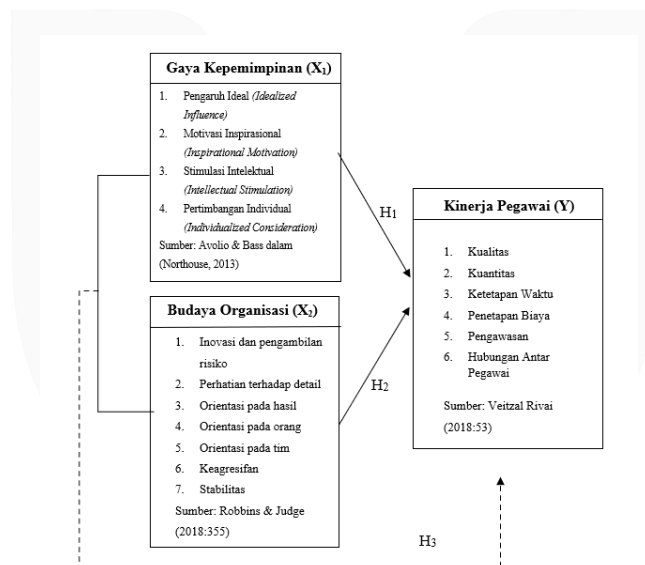
E. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan dapat berdampak pada seberapa tinggi kinerja pegawai. Santika (2023), kinerja pegawai dipengaruhi positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Dapat diartikan bahwa semakin baik gaya seorang pemimpin, semakin baik pula hasil yang akan dihasilkan oleh anggota timnya. Hasil penelitian menyatakan apabila gaya kepemimpinan yang diimplementasikan efektif akan memaksimalkan kinerja pegawai. Penelitian Priatna dan Kurniasari (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak substansial dan positif pada kinerja pegawai.

F. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Annisa & Silvianita (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Temuan tersebut, menyatakan budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Temuan Hindami & Silvianita (2023), menyatakan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai, peningkatan budaya organisasi, akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan, terdapat hubungan pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai secara signifikan dan positif.

G. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

H₁: Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H₂: Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H₃: Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Studi dilakukan dengan menggabungkan teknik analitik deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Dalam pengambilan sampel dengan pendekatan non-probability sampling jenis Sampling jenuh, setiap anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 85 pegawai Dispusipda. Data akan dianalisis secara deskriptif untuk mendeskripsikan keadaan masing-masing variabel di lingkungan instansi tersebut. Analisis statistik pada penelitian menggunakan SPSS 27 for windows. Analisis ini mencakup pengujian asumsi klasik, analisis linear berganda, hipotesis, dan penghitungan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2024), Validitas mengacu pada kesesuaian antara data aktual yang diperoleh dari subjek penelitian dengan data yang disajikan dalam laporan penelitian. Apabila tidak terdapat perbedaan antara informasi yang disampaikan dan keadaan dilapangan dari hal yang diteliti, data dianggap valid. Pengujian validitas dan reliabilitas nilai rtabel digunakan signifikansi 5% (0,05) berdasarkan 30 responden sebagai sampel penelitian. Dengan nilai rtabel yang ditetapkan sebesar 0,361, dimana suatu item pernyataan valid apabila nilai rhitung > 0,361, namun dianggap tidak valid apabila nilai rhitung < 0,361.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	.825**	0,361	Valid
	X1.2	.861**	0,361	Valid
	X1.3	.821**	0,361	Valid
	X1.4	.817**	0,361	Valid
	X1.5	.788**	0,361	Valid
	X1.6	.881**	0,361	Valid
	X1.7	.806**	0,361	Valid
	X1.8	.772**	0,361	Valid

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Tabel 1 menampilkan keseluruhan nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada setiap butir pernyataan di atas nilai rtabel yang ditetapkan, semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	.741**	0,361	Valid
	X2.2	.704**	0,361	Valid
	X2.3	.779**	0,361	Valid
	X2.4	.715**	0,361	Valid
	X2.5	.792**	0,361	Valid
	X2.6	.648**	0,361	Valid
	X2.7	.798**	0,361	Valid
	X2.8	.704**	0,361	Valid
	X2.9	.737**	0,361	Valid
	X2.10	.710**	0,361	Valid
	X2.11	.802**	0,361	Valid
	X2.12	.866**	0,361	Valid
	X2.13	.737**	0,361	Valid
	X2.14	.765**	0,361	Valid

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 pengujian validitas variabel X2 menyajikan nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada item pernyataan > rtabel yang telah ditentukan, maka keseluruhan item pernyataan tersebut dinyatakan memenuhi kriteria valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	------	-------------	------------	------------

Kinerja Pegawai (Y)	Y1	.789**	0,361	Valid
	Y2	.897**	0,361	Valid
	Y3	.845**	0,361	Valid
	Y4	.814**	0,361	Valid
	Y5	.761**	0,361	Valid
	Y6	.636**	0,361	Valid
	Y7	.821**	0,361	Valid
	Y8	.852**	0,361	Valid
	Y9	.691**	0,361	Valid
	Y10	.866**	0,361	Valid
	Y11	.803**	0,361	Valid
	Y12	.831**	0,361	Valid

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil uji validitas variabel X2 yang disajikan dalam tabel 3 memperlihatkan keseluruhan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari butir pernyataan > rtabel yang ditetapkan, disimpulkan keseluruhan item pernyataan tersebut telah memenuhi standar validitas.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2024), dilakukan guna mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen pengumpulan data dalam mengidentifikasi fenomena yang diteliti secara akurat. Pengujian reliabilitas hanya diterapkan pada item pernyataan yang sudah dinyatakan valid, sementara item yang gagal dalam uji validitas tidak disertakan dalam pengujian reliabilitas. Suatu instrumen alat ukur dianggap reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya apabila mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Namun *Cronbach's Alpha* dari instrumen tersebut < 0,70, maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,929	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,939	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,948	0,7	Reliabel

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

C. Analisis Deskriptif

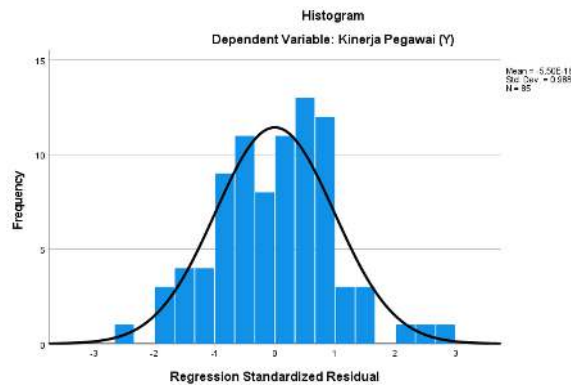
Hasil penelitian dengan 8 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Dispusipda Jawa Barat berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai merasa termotivasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Secara keseluruhan hasil responden dengan persentase 88% menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan di Dispusipda termasuk kategori Sangat Baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan telah diimplementasikan dengan efektif dan mampu mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian dengan 14 pernyataan variabel Budaya Organisasi (X₂) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang di implementasikan Dispusipda Jawa Barat memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai merasa budaya organisasi yang diterapkan inovatif dan kolaboratif. Secara keseluruhan hasil responden dengan persentase 87,11% menunjukkan bahwa kondisi budaya di Dispusipda termasuk kategori Sangat Baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja di Dispusipda Jawa Barat sudah mendukung terbangunnya budaya organisasi inovatif dan kolaboratif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian dengan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menyatakan bahwa Kinerja di Dispusipda Jawa Barat telah optimal. Secara keseluruhan hasil responden dengan persentase 87,94% menunjukkan bahwa kondisi kinerja pegawai di Dispusipda yang masuk dalam kategori sangat baik.

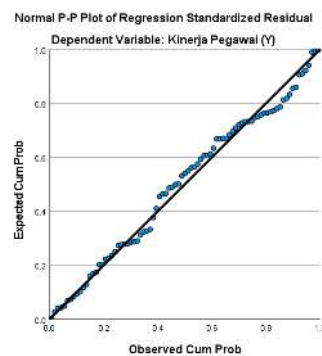
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Grafik



Gambar 2 Grafik Histogram
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 2 memperlihatkan bahwa histogram yang ditampilkan mengikuti pola distribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk grafik yang menyerupai kurva lonceng dan tidak menunjukkan kemiringan ke arah kiri maupun kanan.



Gambar 3 Grafik P Plot
Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 3 memperlihatkan sebaran mengikuti pola garis diagonal serta cenderung sejajar dengan arah garis tersebut. Berdasarkan visualisasi grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa syarat pertama untuk pengambilan keputusan telah dipenuhi, yang mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal.

2. Uji Normalistik Statistik

Pengujian normalitas, menurut Ghozali (2021) untuk membuktikan variabel residual berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Asymptotic Significance 2-tailed*, dimana apabila $\text{sig.} > (0,05)$, maka mengindikasikan data residual berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09431730
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.057
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.388
	99% Confidence Interval	Lower Bound .375
		Upper Bound .401

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil tabel 5 memperlihatkan nilai *Asymptotic Significance 2-tailed* (0,200) > batas kritis 0,05, sehingga dikonfirmasi variabel residual memenuhi asumsi berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Model regresi penelitian ini untuk meneliti hubungan antara variabel independent (Ghozali 2021). Karena variabel independen tidak ortogonal jika saling berhubungan, maka tidak ada korelasi variabel independen.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

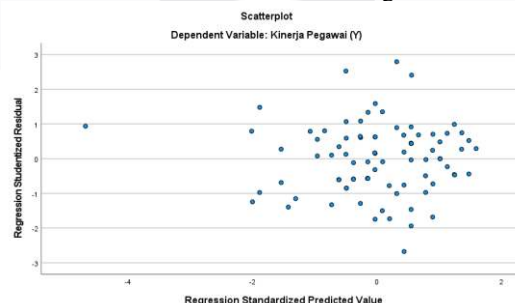
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.589	2.833		2.326	.022		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.475	.109	.299	4.345	<.001	.525	1.906
	Budaya Organisasi (X2)	.483	.050	.659	9.583	<.001	.525	1.906

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), menjelaskan bahwa pengujian heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi ada tidaknya variasi yang tidak konstan pada residual di antara observasi dalam model regresi. Kondisi dimana variansi residual konsisten antar observasi dikenal sebagai homoskedastisitas, sementara ketika terjadi ketidakkonsistenan variansi residual antar observasi disebut sebagai heteroskedastisitas.



Gambar 4 Scatterplot

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 4 Diagram pencar tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga dapat dikonfirmasi data penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021:145), berpendapat bahwa pengujian ini bertujuan mengukur pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditentukan menggunakan Analisis Regresi Linier

Berganda.

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.589	2.833		.022
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.475	.109	.299	4.345
	Budaya Organisasi (X2)	.483	.050	.659	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Hasil tabel 6 dapat diinterpretasikan sebagai berikut, Kinerja pegawai akan mencapai 6,589 ketika budaya organisasi dan gaya kepemimpinan keduanya berada pada nilai nol, berdasarkan nilai konstan 6,598. Dengan nilai positif 0,475 untuk koefisien regresi gaya kepemimpinan, dapat dikatakan setiap meningkatnya 1 satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,475 satuan. Sementara itu, koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif 0,483, menandakan bahwa setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,483 satuan.

2. Uji t (Partial)

Untuk menganalisis sejauh mana setiap variabel dependen dipengaruhi variabel independen secara terpisah, Ghozali (2021), menyarankan penggunaan uji parsial (t-test). Uji ini didasarkan pada konsep bahwa jika $\text{sig} < 0,05$, H1 diterima, dan jika $\text{sig} > 0,05$, H0 ditolak.

Hasil uji t pada tabel 5, variabel Gaya Kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh $\text{sig. } (0.001) < (0.05)$ dengan nilai thitung sebesar $4.345 > t \text{ tabel sebesar } 1.675$. Dengan temuan ini, H1 diterima. Dengan $\text{sig. } (0.001) < (0.05)$ dan nilai thitung sebesar $9.583 > t \text{ tabel } 1.675$, juga ditentukan budaya organisasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Akibatnya, H0 ditolak dan H2 disetujui.

3. Uji f (Simultan)

Uji F (simultan) menentukan variabel independen secara bersamaan memiliki dampak pada variabel dependen (Ghozali 2021). Kriteria jika $\text{fhitung} > \text{ftabel}$, maka H_a diterima serta H_o ditolak. Pada tingkat signifikansi 5%, variabel independen bersamaan berdampak signifikan pada variabel dependen.

Tabel 7 Uji ANOVA

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1439.750	2	719.875	160.216
	Residual	368.438	82	4.493	
	Total	1808.188	84		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 7, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai secara bersamaan. Hal ini didukung oleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, nilai fhitung sebesar 160,216 yang konsisten dengan $\text{ftabel } 3,11$. Berdasarkan hasil tersebut, H1 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel dependen dijelaskan oleh variabel independent dalam model regresi.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.791	2.120

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Source: Data Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan temuan tabel 8, nilai koefisien determinasi adalah 0,796, atau 79,1%. Berdasarkan penelitian ini, 79,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Variabel lain di luar cakupan penelitian ini bertanggung jawab atas sisa 20,9%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut kesimpulan dari temuan studi Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, maka disimpulkan:

1. Implementasi gaya kepemimpinan di Dispusipda Provinsi Jawa Barat menunjukkan kondisi sangat baik.
2. Penerapan budaya organisasi di Dispusipda Provinsi Jawa Barat menunjukkan kondisi sangat baik.
3. Tingkat kinerja pegawai di Dispusipda Provinsi Jawa Barat berada pada kondisi sangat baik
4. Ditemukan hubungan positif signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Dispusipda, menunjukkan bahwa ketika kualitas kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan juga akan mengikuti.
5. Ditemukan korelasi positif signifikan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Dispusipda, mengindikasikan penguatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.
6. Kinerja pegawai di Dispusipda dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Saran

Mengacu pada temuan penelitian yang memperlihatkan dampak positif Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi sebesar 79,1%, direkomendasikan kepada organisasi untuk terus mempertahankan kepemimpinan dan budaya kerja yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja, efektivitas, dan kepuasan pegawai melalui strategi yang menginspirasi dan melibatkan partisipasi aktif guna membangun iklim kerja yang sinergis dan mendukung optimalisasi pelayanan perpustakaan serta kearsipan yang adaptif terhadap transformasi digital.

Peneliti selanjutnya direkomendasikan mengeksplorasi variabel tambahan seperti komunikasi, kompetensi, motivasi, pengakuan, kompensasi, sistem atau prosedur, dan lingkungan guna memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor kinerja pegawai, serta memperluas cakupan sampel dan lokasi penelitian tidak hanya terbatas pada Dispusipda Provinsi Jawa Barat tetapi juga melibatkan tenaga kerja dari berbagai sektor dan wilayah yang beragam untuk memperoleh hasil yang lebih representatif mengenai dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi yang variatif.

REFERENSI

- Annisa, D. T., & Silvianita, A. (2022). The Effect Of Organizational Culture On Employees Performance At Bandung Work Training Development Centers (Bbplk) Through Knowledge Sharing As Intervening Variables. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 427–439.
- Azmi, I. A. G., Ahmad, Z. A., & Hussin, W. S. W. (n.d.). Transformational leadership and innovative work behaviour: A literature review. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior*, 3(2). <https://ijbtob.org/>
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1th ed). Prenada Media Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Febryan Muhammad Thariq, Cindy Naomi Olivia Br. Silaban, Muhammad Arandi Manurung, & Anita Maharani. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, and Compensation on Employee Performance with the Work Environment as Mediating Variable. *Migration Letters*, 20(S8 SE-Articles), 401–409. <https://doi.org/10.59670/ml.v20iS8.4617>
- Ghozali, I. (2021a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Ghozali, I. (2021b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Askara.
- Hindami, G. I., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Utility PT. South Pacific Viscose. *Journal Of Social Science Research*, 3, 2781–2789.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kim, J.-K., Yang, J.-J., & Lee, Y.-K. (2023). The impact of transformational leadership on service employees in the hotel industry. *Behavioral Sciences*, 13(9), 731.

- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4.966>
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahalia Indonesia.
- Priatna, M. D. A., & Kurniasari, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Bojong Gede Kabupaten Bogor. *MASMAN Master Manajemen*, 2(4), 26–39.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=yonBswEACAAJ>
- Santika, R., Ridwan, T., Harsela, C. N., & Farizki, R. (2023). The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on Employee Performance at PT Muda Kaya Mendunia (MKM). *Quality - Access to Success*, 24(196), 69–74. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.09>
- Sugiyono. (2024a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2024b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3).