



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kab. Tangerang – Banten

The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on the Performance of Civil Servants in the Ministry of Religious Affairs, Tangerang District – Banten

Annisa Kamelia Malik¹, Suwanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : kameliamalik2505@gmail.com¹, dosen01813@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-04-2026

Revised : 09-04-2026

Accepted : 11-04-2026

Published : 13-04-2026

Abstract

The purpose of this study is to determine the Influence of Leadership Style and Organizational Culture on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Religion of Tangerang Regency, Banten. This study uses quantitative research. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 58 respondents was obtained. Data collection by distributing questionnaires to all respondents using the Likert scale as the measurement scale and SPSS version 27 as the data processing application. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The result of this study is that Leadership Style has a significant effect on the performance of employees of the Ministry of Religion of Tangerang district, this can be proven by the value of t calculated $>$ t table or $(4,896 > 2,003)$. It is also strengthened by a significance value of $<$ 0.050 or $(0.000 > 0.050)$. Thus, H_0 was rejected and H_1 was accepted, this shows that there is a significant influence between leadership styles on the performance of employees of the Ministry of Religion of Tangerang Regency. Organizational culture has a significant effect on employee performance by obtaining a value of t calculated $>$ t table or $(3,379 > 2,003)$. This was also strengthened by a significance value of $<$ 0.050 or $(0.001 < 0.050)$. Thus, H_0 was rejected and H_2 was accepted, this shows that there is a significant influence between organizational culture on the performance of employees of the Ministry of Religion of Tangerang Regency. Leadership style and organizational culture simultaneously had a significant effect on employee performance by obtaining a determination coefficient of 0.403 or 40.3% while the remaining 59.7% was influenced by other factors outside this study. The hypothesis test obtained the value of $F_{cal} >$ F_{tabel} or $(18.570 > 3.160)$, this was also strengthened by a significance of $<$ 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. Thus, H_0 was rejected and H_3 was accepted, this shows that there is a simultaneous significant influence between leadership style and organizational culture on the performance of employees of the Ministry of Religion of Tangerang Regency.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini Adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama Kabupaten Tangerang Banten. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua responden menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran dan SPSS versi 27 sebagai aplikasi pemrosesan data. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi,



koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian agama kabupaten Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,896 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 > 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,379 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(18,570 > 3,160)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Secara umum, kinerja pegawai di berbagai sektor, baik swasta maupun pemerintah, seringkali dipengaruhi oleh dua faktor dominan: gaya kepemimpinan atasan dan budaya organisasi yang berlaku. Dalam rangka menyelaraskan tujuan organisasi yang digerakkan oleh individu-individu didalamnya dibutuhkan suatu keterampilan seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia didalamnya agar dapat melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Demikian pula, budaya organisasi yang kuat dan positif, yang menekankan pada nilai-nilai integritas, profesionalisme, kerja keras, dan kolaborasi, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja tinggi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN RB) Nomor 6 Tahun 2022, kinerja pegawai didefinisikan sebagai perpaduan antara hasil kerja dan perilaku kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Regulasi ini menekankan bahwa pengelolaan kinerja tidak lagi hanya berfokus pada individu, melainkan harus selaras dengan kinerja instansi. Oleh karena itu, penilaian kinerja didasarkan pada target yang telah ditetapkan dan disepakati, serta perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif)

Kinerja pegawai sebagai faktor yang penting dalam mencapai tujuan organisasi perlu untuk terus diupayakan peningkatannya oleh organisasi, sebab dengan meningkatnya kinerja pegawai semakin besar pula kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasil survei menunjukkan fenomena ketidakstabilan kebijakan dan adanya resistensi terhadap budaya kompetitif yang tinggi ini sangat relevan dengan budaya organisasi. Bagaimana nilai-nilai ini diinternalisasi dan bagaimana dampaknya terhadap perilaku dan hasil kerja pegawai adalah pertanyaan krusial. Jika budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung stabilitas dan keseimbangan antara kompetisi-kolaborasi, ini dapat menjadi penghambat bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal, terutama dalam aspek resiliensi, inisiatif, dan adaptasi terhadap perubahan



Sebagai lembaga pemerintah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat luas, efektivitas dan efisiensi operasional Kementerian Agama Kabupaten Tangerang sangat bergantung pada kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di dalamnya. Setiap PNS, mulai dari staf administrasi, penghulu, penyuluh agama, guru madrasah, hingga pejabat struktural, memiliki kontribusi penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi ekspektasi publik. Dalam menjalankan tugas-tugasnya yang kompleks dan beragam, Kementerian Agama Kabupaten Tangerang dihadapkan pada berbagai tantangan, antara lain, Tuntutan Pelayanan Prima, Perkembangan Teknologi Informasi, Dinamika Sosial Keagamaan dan Reformasi Birokrasi.

Melihat peran strategis dan tantangan yang dihadapi, penting untuk memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja PNS di Kementerian Agama Kabupaten Tangerang. Bagaimana budaya organisasi yang terbentuk dan bagaimana gaya kepemimpinan di instansi ini memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan PNS menjadi pertanyaan mendasar yang perlu dieksplorasi. Pra-survei yang telah dilakukan oleh peneliti mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kinerja PNS dinilai baik, terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, yang mungkin terkait erat dengan dinamika budaya organisasi dan praktik kepemimpinan di Kementerian Agama Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu, penelitian ini memandang Kementerian Agama Kabupaten Tangerang sebagai objek yang representatif dan menarik untuk mengkaji secara mendalam pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja PNS.

Pada penelitian ini peneliti mengambil Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil kementerian agama kabupaten Tangerang. Kementerian Agama Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memegang peranan krusial dalam pembangunan spiritual, moral, dan sosial masyarakat Indonesia. Sebagai sebuah instansi vertikal, Kementerian Agama memiliki unit-unit pelaksana teknis (UPT) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, mulai dari tingkat provinsi hingga kabupaten/kota. Salah satu UPT tersebut adalah Kementerian Agama Kabupaten Tangerang, yang menjadi fokus penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Rival & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) "kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional".

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), "Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Menurut Thoha dalam Retnowulan (2017:101), "Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang



digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya”.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2018:02) “Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”. Menurut Suhardi (2018:236) “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan keyakinan yang dipegang oleh sebuah organisasi dari sejak organisasi tersebut terbentuk, tumbuh dan berkembang”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka, seperti presentasi

Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel gaya kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan mengambil Keputusan				
1	Pemimpin saya mampu mengambil Keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat	0,512	0,259	Valid
2	Pemimpin saya belum menunjukkan kemampuan merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga	0,664	0,259	Valid
Kemampuan Memotivasi				
3	Pemimpin saya mampu mengarahkan dalam bekerja secara efektif dan efisien	0,533	0,259	Valid



NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
4	Pemimpin saya belum secara konsisten memberikan motivasi untuk menaikkan semangat pegawai	0,693	0,259	Valid
Kemampuan Komunikasi				
5	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai rencana kerja	0,626	0,259	Valid
6	Pemimpin saya belum berperan secara efektif sebagai penghubung komunikasi antar pegawai dalam meningkatkan kinerja	0,679	0,259	Valid
Kemampuan Mengendalikan Bawahan				
7	Pemimpin saya mampu mendorong bawahannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugasnya	0,580	0,259	Valid
Tanggung Jawab				
8	Pemimpin saya selalu bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya	0,650	0,259	Valid
9	Pemimpin saya belum secara konsisten menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan pegawai melalui pemberian arahan yang tepat	0,662	0,259	Valid
Kemampuan Mengendalikan Emosional				
10	Pemimpin saya mampu mengendalikan emosinya dengan baik	0,626	0,259	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai r hitung > dari r tabel (0,259), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid, Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2
Hasil uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko				
1	Pegawai selalu mendapatkan kebebasan dalam menyampaikan ide dan gagasan baru dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya	0,683	0,259	Valid
2	Pegawai tidak diperbolehkan mengambil resiko apapun tanpa melakukan koordinasi dengan	0,516	0,259	Valid



NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
	pimpinan instansi, meskipun situasi yang sifatnya urgent			
Perhatian Terhadap Detail				
3	Kesalahan kecil diidentifikasi dan diperbaiki dengan cepat di instansi ini	0,615	0,259	Valid
4	Pegawai belum sepenuhnya melaksanakan jobdesk dan tugas sesuai dengan SOP	0,519	0,259	Valid
Berorientasi Pada Hasil				
5	Kinerja diinstansi ini diukur berdasarkan pencapaian hasil konkret	0,665	0,259	Valid
Berorientasi Pada Manusia				
6	Instansi senantiasa memberikan hak dan reward kepada pegawai	0,635	0,259	Valid
Berorientasi Pada Tim				
7	Instansi mendukung penuh kerjasama dan kolaborasi yang ada di tiap divisi dalam menjalankan pekerjaan	0,534	0,259	Valid
8	Pegawai merasa ada semangat kerjasama yang kuat di antara rekan kerja	0,694	0,259	Valid
Stabil				
9	Instansi senantiasa stabil dalam menentukan dan menjalankan kebijakan didalam perusahaan (kepegawaian, promosi, gaji, peraturan dll)	0,677	0,259	Valid
Agresif				
10	Pegawai agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan sehat antar pegawai dalam bekerja.	0,652	0,259	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, seluruh butir kuisioner pada variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai r hitung > dari r tabel (0,259), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid, Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas kerja				
1	Saya sering melakukan pemeriksaan ulang terhadap pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan.	0,709	0,259	Valid
2	Saya belum mampu menyelesaikan pekerjaan sepenuhnya sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,605	0,259	Valid
3	Saya menerima umpan balik (feedback) yang positif dari atasan dan rekan kerja terkait kualitas pekerjaan saya.	0,628	0,259	Valid
Kuantitas Kerja				
4	Saya merasa bahwa saya dapat memenuhi target kuantitas kerja yang ditetapkan oleh atasan	0,527	0,259	Valid
5	Manajemen waktu di tempat kerja ini belum sepenuhnya mendukung pencapaian kuantitas kerja yang baik	0,581	0,259	Valid
6	Dalam satu periode waktu, saya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dari rata-rata rekan kerja saya.	0,594	0,259	Valid
7	Saya belum mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas	0,654	0,259	Valid
Ketepatan waktu				
8	Saya belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	0,583	0,259	Valid
9	Saya menginformasikan kepada atasan jika ada potensi keterlambatan dalam penyelesaian tugas.	0,513	0,259	Valid
10	Saya mampu mengatur jadwal kerja dengan baik untuk menghindari penundaan.	0,678	0,259	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, seluruh butir kuisioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > dari r tabel (0,259), dengan demikian maka semua item kuisioner dinyatakan valid, Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,819, budaya organisasi (X₂) sebesar 0,807, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,796, semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorv-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.33775852	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.054	
	Negative	-.082	
Test Statistic		.082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.430	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.417
		Upper Bound	.442

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dalah normal



Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	32.398	6.792		4.770	.000		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.078	.137	.078	.571	.571	.970	1.031
Budaya Organisasi (X2)	.050	.143	.048	.349	.729	.970	1.031

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,970 dan budaya organisasi sebesar 0,970 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,031 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,031 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 6
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.098 ^a	.010	-.026	4.416	2.280

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,280 yang berada diantara interval 1.220 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.138	4.016		2.026	.048
Gaya Kepemimpinan (X1)	-.039	.081	-.066	-.487	.628
Budaya Organisasi (X2)	-.084	.084	-.134	-.992	.326

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glesjer test model* pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,628 dan budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,326 dimana keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression* model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedatisitas, dengan kata lain model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	32.102	.850		37.775	.000
Gaya Kepemimpinan	.079	.017	.491	4.641	.000
Budaya Organisasi	.055	.018	.326	3.085	.003

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai konstanta sebesar 32,102 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi(X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 32,102 poin. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,079 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,079 poin. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,055 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,055 poin

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Model Summary ^b					Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.635 ^a	.403	.381	.557	.403	18.570	2	55	.000

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,635 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai



Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10

Hasil uji Koefisien determinasi secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.381	.557

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar (100-40,3%) = 59,7% dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar penelitian ini

Uji T (Parsial)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.962	.643		52.819	.000
Gaya Kepemimpinan	.088	.018	.548	4.896	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,896 > 2,003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 > 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.334	.819		41.917	.000
Budaya Organisasi	.070	.021	.412	3.379	.001

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,379 > 2,003). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang



signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

Uji F (Simultan)

Tabel 4. 13
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.516	2	5.758	18.570	.000 ^b
	Residual	17.053	55	.310		
	Total	28.569	57			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (18,570 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 33,962 + 0,088X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,088 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang rendah. Namun mempunyai nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,300 atau sebesar 30% dan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,896 > 2,003$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 > 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 34,334 + 0,070X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,070 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang rendah. Namun mempunyai nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,169 atau sebesar 16,9% dan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,379 > 2,003$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,001 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang



3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 32,102 + 0,079X_1 + 0,055X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,635 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 atau sebesar 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(18,570 > 3,160)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Agus Setiono, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*.
- Arif, A., Octavian, M. R., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 5(1), 1-11.
- Azis, M. R. P., Hidayat, R., & Yulianto, H. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 557-571.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Darmayanti, D., & Suwanto, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(6), 11319-11330.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2017. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Fahriansyah dan Defin S.P, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Maret 2017.
- Ginangjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430.
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis daerah pusat kesehatan masyarakat (UPTD Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hayati, R., Sutarjo, A., & Adawiyah, D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI. *Matua Jurnal*, 5(1), 45-62.



- Husain, B. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal SeMaRaK*, 2(3), 126-40.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indirawati, D., & Rovita, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 642–653. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38059>
- Isjiyanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kartono Kartini. (2017). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Laia, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 1-9.
- Malhotra, Naresh K. (2018). *Marketing Research: An Applied Orientation* (Edisi ke-7). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Manuain, E., Niha, S. S., Man, S., Manafe, H. A., & Tule, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4525-4540.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Akbar S., dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press. (Halaman 14, mengutip Robbins).
- Musaddad, A. (Maret 2024). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Kota Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ozi, Ahmad S. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol 4. No. 2 (Oktober).
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636.
- Putra, G. P., Jatmika, D., Hariyono, T. A., Jahri, M., & Sampurnawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) SKPD Kamrantib pada Satpol PP dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan. *Indonesian Journal of Business Economics and Management*, 1(1), 20-30.
- Putri, S. K., Gimin, & Gani, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA. *JOM FKIP*, 9.
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Riyano, S., & Hatmawan, A. (2020). *Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis (BPFE) Universitas Gadjah Mada.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126-1140.



- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*(18th ed.). Pearson
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Sanjaya, I. P. B., Putra, I. B. U., & Yamawati, N. K. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 33-40.
- Setiawan, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(2), 627-631. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i2.570>
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, N., Wolor, C. W., & Marsofyati, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SOS Indonesia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 32-45.
- Sunarya, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planet Beckham Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 203-211.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165