



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
PADA DINAS PUPR KABUPATEN BIREUEN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPETENCE AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
PUPR DEPARTMENT OF BIREUEN DISTRICT***

Nurul Annisa¹, Ibrahim Qamarius², Marbawi³, Sullaida⁴

¹⁻⁴ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussalleh

Email : nurul.210410247@mhs.unimal.ac.id¹, ibrahimq@unimal.ac.id², marbawi@unimal.ac.id³,
sullaida@unimal.ac.id⁴

Article Info

Article history :

Received : 10-05-2025

Revised : 12-05-2025

Accepted : 14-05-2025

Pulished : 16-05-2025

Abstract

Employee performance is one of the important indicators in determining the success of an organization, especially in the public service sector. This study aims to analyze the influence of leadership style, competence, and organizational culture on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR) of Bireuen Regency. The approach used is quantitative with a multiple linear regression method on 90 employees as respondents. The results of the study indicate that the leadership style variable does not affect employee performance. Meanwhile, the competence and organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance, with a determination value of 29.4%. Among the three, organizational culture is the most dominant factor influencing the level of employee performance. This finding confirms that leadership style, increasing competence, and establishing a strong organizational culture are the keys to improving employee performance. Further research is expected to develop a model by considering other variables such as work motivation, organizational commitment, work discipline, work environment and others

Keywords: *Employee Performance, Leadership Style, Competence*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode regresi linear berganda terhadap 90 orang pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai determinasi sebesar 29,4%. Di antara ketiganya, budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan, peningkatan kompetensi, dan pembentukan budaya organisasi yang kuat merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model dengan mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain lain.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi*



PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan sebuah organisasi, terutama di sektor publik seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. Kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan pelayanan publik. Menurut Rivai (2012), kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan standar tertentu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Kompetensi pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara efisien dan bertanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh program pelatihan rutin yang diselenggarakan oleh dinas untuk meningkatkan kapasitas pegawai.

Budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kejujuran, dan semangat kerja membentuk lingkungan kerja yang profesional. Budaya kerja yang positif mendorong pegawai untuk bekerja dengan standar tinggi, memperkuat etos kerja, serta membangun loyalitas terhadap organisasi.

Meskipun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung dalam hasil statistik, namun pendekatan kepemimpinan yang komunikatif dan suportif tetap penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif tetap menjadi faktor pendukung kinerja, meskipun tidak selalu terlihat dari data kuantitatif.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bireuen harus difokuskan pada penguatan kompetensi dan pengembangan budaya organisasi yang adaptif serta berorientasi pada pelayanan publik. Dengan strategi yang tepat, instansi ini akan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan terhadap masyarakat secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam menentukan efektivitas organisasi sektor publik. Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen, keberhasilan dalam pembangunan infrastruktur sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas aparatur sipil negara yang bertugas. Untuk menelusuri faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas PUPR, dengan sampel sebanyak 90 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, yang mengukur tiga variabel independen: gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang terkumpul kemudian diuji melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, untuk memastikan bahwa analisis data dilakukan secara akurat dan sahih. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja



pegawai, didukung oleh uji t dan uji F untuk menguji signifikansi hubungan secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menyoroti bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, serta bekerja dalam lingkungan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kedisiplinan, cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Sementara itu, gaya kepemimpinan—meskipun penting dalam konteks teoritis—tidak terbukti memberikan pengaruh langsung dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal dari pegawai dan sistem organisasi lebih dominan dibandingkan faktor eksternal seperti gaya memimpin atasan.

Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas PUPR Kabupaten Bireuen sebaiknya difokuskan pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, serta pembentukan budaya organisasi yang kuat dan konsisten. Pemimpin tetap memegang peran penting sebagai fasilitator, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja memerlukan pendekatan yang lebih kontekstual dan adaptif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Bireuen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Dari ketiga variabel independen yang diuji, budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja yang tertanam dalam organisasi, seperti kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab, memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 29,4% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan hampir sepertiga variasi dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya organisasi yang produktif dan adaptif serta pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui pelatihan dan pembinaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen yang telah bersedia menjadi responden serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingan yang diberikan selama proses penyusunan karya ilmiah ini, serta kepada seluruh pihak



yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga segala bantuan, dukungan, dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, K. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt hanna glory. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam*.
- Adi, Iwa., Suardikha, Ims, & Putri, Igamad. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* , 6 (6), 2587-2616.
- Afandi, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Ananta, D. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bireuen Chik Johan*.
- Astamega, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi: Bank Muamalat Indonesia Cabang Fatmawati) (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Cahyono, B., & Suharto. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat Dprd Propinsi Jawa Tengah. *Jrbi Yogyakarta Vol. 1*.
- Dini, Suci Febrian. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pu Kota Tangerang. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Edison,E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Bandung. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 6(1), 132-135.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Maharani, Nabila Rizki. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt. Midi Utama Indonesia,Tbk) *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*
- Mahendra,Y.R., Sullaida,S.S., Azhar,. & Nurmala,N.N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 13(1):47-52
- Mansyur, S. (2021). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. *Tesis, Manajemen STIE Nobel Indonesia. Makassar*.



- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 26-38.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Permana, B.S., Marbawi, M., & Qamarius, I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PAG. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*. 4(2):94-110
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 153–164.
- Prasetya, Bayu. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Gowa. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Pratama, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Bpk Ri Provinsi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V & Mulyadi. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. DKI Jakarta: Salemba Empat.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomallut. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849–862.
- Setiawan, W., & Saryono, O. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Jurnal Tinjauan Manajemen*, 1(1), 43–51.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Lazuardi Global Islamic School. *Jurnal Tinjauan Manajemen Bisnis*. 18(3): 614-629
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Prenada Group.
- Wicaksono, W., Sudarso, A. P., & Suyatin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Ta ' dibul Ummah Bogor Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Ta ' dibul Ummah Bogor " 3 . Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap 3 . Untuk m. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(1), 389–398. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4288/http>
- Widjaja, A. M. Y., Yasid, M., & Misno, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui



Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Yayasan Nurul Hayat. *Bisnis Dan Manajemen*, 11(September), 77–103.

Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia)*. 2(2), 377–386.

Zwell, Michael. (2010). *Creating A Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.