



Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga

Silvia Amri Pasaribu

STIE Al Washliyah, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:

Kepemimpinan,
Budaya Organisasi,
Prestasi Kerja,
Pegawai

Keywords:

Leadership,
Organizational Culture,
Employee Performance,
Employee

Email :

silviaamrip@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan bertujuan Untuk Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Jenis Penelitian dalam penelitian ini kausal asosiatif dengan penyajian data secara kuantitatif. Adapun hasil penelitian yaitu: Keeratan korelasi Variabel X1 (Kepemimpinan) dan Variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga memiliki nilai sebesar memperoleh nilai sebesar 0,716 dan 0,732 dan dikriteriakan sangat kuat. Koefisien determinasi (adjusted R square) yang dipengaruhi secara bersama Variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) diperoleh sebesar 0,683 (68,3%), sedangkan sisanya sebesar 31,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 4,262 dan 4,551, dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (2,0345). Dengan demikian, jika t hitung > t tabel dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

This study was conducted to determine whether leadership and organizational culture influence employee performance at the Sibolga City District Office, Sibolga City. The type of research employed is causal-associative with data presented quantitatively. The results indicate that the correlation strength between Variable X1 (Leadership) and Variable X2 (Organizational Culture) with Variable Y (Employee Performance) at the Sibolga City District Office are 0.716 and 0.732, respectively, which are considered very strong. The coefficient of determination (adjusted R²) for the combined effect of X1 (Leadership) and X2 (Organizational Culture) on Y (Employee Performance) is 0.683 (68.3%), while the remaining 31.7% is explained by other factors not addressed in this study. The significance values for Leadership (X₁) and Organizational Culture (X₂) on Employee Performance (Y) are 4.262 and 4.551, respectively, which are greater than the t-table value of 2.0345. Therefore, since the calculated t-values exceed the t-table values, it can be concluded that both Leadership and Organizational Culture have a positive and significant partial effect on Employee Performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem perekonomian yang semakin kompleks di era digitalisasi menuntut masyarakat untuk terus meningkatkan kompetensi agar mampu bertahan dan bersaing. Digitalisasi ekonomi di satu sisi membuka peluang baru, namun di sisi lain masih dianggap sebagai tantangan bagi sebagian masyarakat akibat keterbatasan pemahaman dalam pemanfaatan teknologi digital. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif pemerintah dalam meningkatkan literasi dan pemberdayaan masyarakat agar digitalisasi dapat menjadi sarana peningkatan kesejahteraan, bukan ancaman.

Sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah, Kantor Kecamatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik dan memberdayakan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kecamatan dibentuk untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat. Kualitas pelayanan kecamatan menjadi indikator penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang prima, responsif, dan pro-masyarakat diharapkan mampu memenuhi kebutuhan administrasi, perizinan, serta berbagai layanan umum lainnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan pelayanan publik di kantor kecamatan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Camat sebagai pimpinan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan, merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengawasi pekerjaan secara optimal, tetapi juga menjadi motivator yang

mampu menginspirasi pegawai untuk bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang kondusif, meningkatkan komitmen, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif.

Budaya organisasi yang positif berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai sehingga target organisasi dapat tercapai secara optimal. Prestasi kerja pegawai merupakan cerminan dari hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Namun, masih terdapat permasalahan berupa pola kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional prosedur serta budaya kerja yang kurang proaktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Sibolga. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H₀: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Sibolga.
- H_a: Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota Sibolga.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual fenomena yang diteliti melalui data berbentuk angka. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara, pada periode April hingga Agustus 2025 yang meliputi tahap persiapan, pelaksanaan penelitian, hingga ujian dan revisi skripsi. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kantor Kecamatan Sibolga Kota yang berjumlah 36 orang, terdiri dari 33 PNS dan 3 PPPK. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel (total sampling).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban (skor 1–5). Variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen yaitu Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), serta variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi (R²), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 36 responden pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil objek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Umur (tahun)		
21 - 35	0	0
36 - 50	29	80,56
51 <	7	19,44
Jumlah	36	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	23	63,89

Perempuan	13	36,11
Jumlah	36	100
Pendidikan		
SMA	17	47,22
D.II - D.IV	6	16,67
S1	12	33,33
S2	1	2,78
Jumlah	34	100,00

Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada rentang usia 36–50 tahun sebanyak 29 orang (80,56%), sedangkan responden yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 7 orang (19,44%). Tidak terdapat responden yang berusia 21–35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 23 orang (63,89%), sedangkan perempuan sebanyak 13 orang (36,11%). Data ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Kantor Kecamatan Sibolga Kota lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 17 orang (47,22%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 12 orang (33,33%), D.II–D.IV sebanyak 6 orang (16,67%), dan S2 sebanyak 1 orang (2,78%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pendidikan menengah dan sarjana, yang dapat mempengaruhi pola kerja, pemahaman tugas, serta kinerja dalam organisasi.

Deskriptif Variabel

a. Variabel X1 (Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 36 responden, diperoleh gambaran mengenai variabel Kepemimpinan (X1) pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Hasil distribusi frekuensi dan perhitungan skor menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Kepemimpinan adalah 3,92, yang berada pada kategori baik.

Secara rinci, rata-rata setiap item pernyataan adalah sebagai berikut: (1) pemimpin memahami pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memperoleh nilai 3,72 (baik); (2) pemimpin mampu memberikan solusi atas masalah pekerjaan sebesar 3,94 (baik); (3) pemimpin memberikan penjelasan sebelum menyerahkan pekerjaan sebesar 3,75 (baik); (4) pemimpin memberikan dukungan kepada pegawai yang bertugas sebesar 4,17 (baik); (5) pemimpin memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan sebesar 3,72 (baik); (6) pemimpin memberikan perintah dengan baik sebesar 4,03 (baik); (7) pemimpin mampu mengendalikan pegawai dengan baik sebesar 4,08 (baik); (8) pemimpin memberikan tata kerja yang terarah sebesar 3,69 (baik); (9) pemimpin selalu bersikap baik kepada pegawai sebesar 4,08 (sangat baik); dan (10) pemimpin memberikan perintah dengan bahasa yang baik dan sopan sebesar 4,03 (baik).

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pemimpin selalu memberikan dukungan kepada pegawai (4,17), sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai pemberian tata kerja secara terarah (3,69). Namun demikian, seluruh item masih berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Kantor Kecamatan Sibolga Kota telah berjalan dengan baik, ditunjukkan oleh persepsi positif responden terhadap kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan arahan, serta membina hubungan kerja dengan pegawai.

b. Variabel (X2) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 36 responden, diperoleh gambaran mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan variabel Budaya Organisasi adalah 3,85, yang berada dalam kategori baik.

Secara rinci, rata-rata setiap item pernyataan adalah sebagai berikut: (1) instansi memiliki nilai dan norma yang jelas dan dipahami pegawai memperoleh nilai 3,72 (baik); (2) komitmen pegawai dalam menjunjung tinggi nilai organisasi sebesar 3,75 (baik); (3) dorongan terhadap inovasi dan kreativitas sebesar 3,75 (baik); (4) pimpinan memberikan contoh dalam menerapkan nilai organisasi sebesar 3,97 (baik); (5)

keberanian mengambil risiko untuk hasil yang lebih baik sebesar 3,78 (baik); (6) organisasi mendorong berpikir kritis dan penyelesaian masalah secara mandiri sebesar 3,83 (baik); (7) adanya tradisi atau kebiasaan positif yang memperkuat kebersamaan sebesar 4,06 (baik); (8) pemberian pengakuan dan penghargaan kepada pegawai berprestasi sebesar 3,78 (baik); (9) penekanan pada kualitas hasil kerja sebesar 4,00 (baik); dan (10) dorongan terhadap persaingan sehat antarpegawai sebesar 3,86 (baik).

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai tradisi atau kebiasaan positif yang memperkuat kebersamaan (4,06), sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai kejelasan nilai dan norma organisasi (3,72). Meskipun demikian, seluruh item pernyataan berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota telah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari adanya nilai, norma, kebiasaan kerja, serta dorongan terhadap inovasi, kualitas kerja, dan kebersamaan yang dirasakan positif oleh para pegawai.

c. Variabel (Y) Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner terhadap 36 responden, diperoleh gambaran mengenai variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Berdasarkan perhitungan skor keseluruhan, total nilai yang diperoleh adalah 1.456 dengan rata-rata sebesar 4,04, sehingga variabel Prestasi Kerja Pegawai termasuk dalam kategori baik. Adapun interpretasi nilai rata-rata setiap item adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan “Pegawai selalu patuh terhadap perintah pimpinan” memperoleh nilai rata-rata 3,86 dan termasuk kategori baik.
2. Pernyataan “Pegawai selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” memperoleh nilai rata-rata 4,19 dan termasuk kategori baik.
3. Pernyataan “Pegawai selalu menyampaikan informasi kepada pimpinan” memperoleh nilai rata-rata 3,94 dan termasuk kategori baik.
4. Pernyataan “Informasi yang diberikan sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya” memperoleh nilai rata-rata 4,25 dan termasuk kategori sangat baik.
5. Pernyataan “Pegawai memahami aturan kerja secara baik” memperoleh nilai rata-rata 3,81 dan termasuk kategori baik.
6. Pernyataan “Pegawai mematuhi jam kerja secara baik” memperoleh nilai rata-rata 4,25 dan termasuk kategori sangat baik.
7. Pernyataan “Pegawai diberikan kebebasan untuk berkreasi” memperoleh nilai rata-rata 4,14 dan termasuk kategori baik.
8. Pernyataan “Kreativitas selalu disampaikan kepada kelompok kerja” memperoleh nilai rata-rata 4,00 dan termasuk kategori baik.
9. Pernyataan “Pegawai selalu aktif dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama” memperoleh nilai rata-rata 4,06 dan termasuk kategori baik.
10. Pernyataan “Pemimpin memperlakukan pegawai secara baik dan tidak pandang bulu” memperoleh nilai rata-rata 3,94 dan termasuk kategori baik.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item keempat dan keenam (4,25), sedangkan nilai terendah terdapat pada item kelima (3,81). Namun demikian, seluruh item berada dalam kategori baik hingga sangat baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota secara umum sudah baik. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden yang berada pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, serta kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Uji Statistik Kuantitatif

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.13, diketahui bahwa seluruh item pada variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) yang lebih besar dari r_{kritis} sebesar 0,30. Nilai r_{hitung} pada variabel Kepemimpinan berkisar antara 0,489 hingga 0,776, pada variabel Budaya Organisasi berkisar antara 0,468 hingga 0,845, dan pada variabel Prestasi Kerja Pegawai berkisar antara 0,629 hingga 0,793. Karena seluruh

nilai $r_{hitung} > 0,30$, maka semua butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sah dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

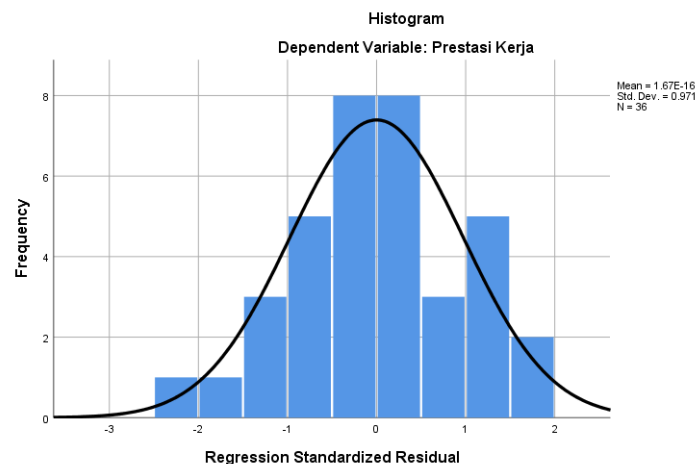
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja Pegawai

NO	Variabel	Reability Statistic		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,886	10	Sangat reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,911	10	Sangat reliabel
3	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,921	10	Sangat reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,886, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,911, dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,921, masing-masing dengan jumlah 10 item pernyataan. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi atau sangat reliabel. Dengan demikian, instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinilai konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

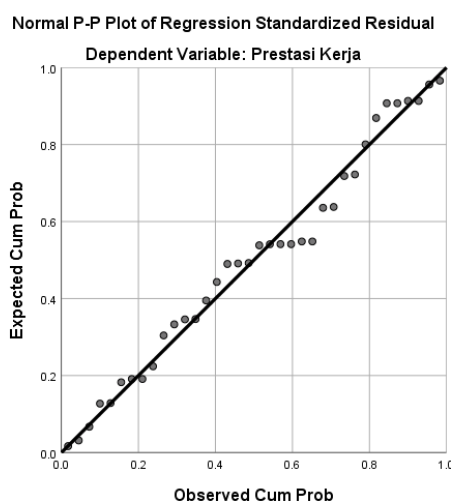
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal. Data yang baik dalam analisis regresi adalah data yang memiliki pola distribusi menyerupai kurva lonceng (bell shaped), artinya tidak melenceng secara ekstrem ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan hasil analisis grafik Histogram pada Gambar 1, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng dan tidak menunjukkan kemencengan (skewness) yang signifikan ke arah kiri atau kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya, hasil uji normalitas juga diperkuat dengan Grafik P-Plot pada Gambar 2.



Gambar 2 Grafik P-Plot

Grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual data menyebar secara normal.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis Histogram dan Grafik P-Plot, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

Uji Asumsi Klasik

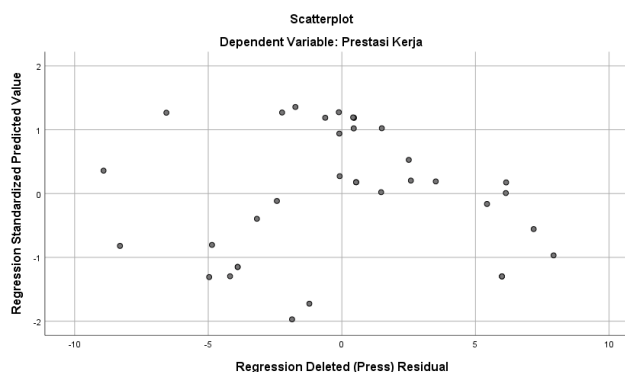
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,753	1.328	Bebas multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,753	1.328	Bebas multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,753 dan nilai VIF sebesar 1,328. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas.



Gambar 3. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian melalui grafik Scatterplot pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.636	4.476		.366	.717
Kepemimpinan	.492	.115	.468	4.262	.000
Budaya Organisasi	.507	.111	.500	4.551	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,636 + 0,492 X1 + 0,507 X2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,636 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dianggap bernilai nol, maka nilai Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 1,636.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,492 menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,492, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,507 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,507, dengan asumsi variabel Kepemimpinan tetap.

Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan pedoman tingkat keeratan korelasi menurut Sugiyono (2018:150), interval koefisien 0,71–0,90 termasuk dalam kategori sangat kuat.

Tabel 5. Tabel Uji Korelasi Variabel X1 (Kepemimpinan) dan Variabel X2 (Budaya Organisasi) Terhadap Variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai)

		Correlations		
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Prestasi Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.497**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000
	N	36	36	36
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.497**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000
	N	36	36	36
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.716**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai Pearson Correlation antara Kepemimpinan (X1) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,716 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan tingkat keeratan sangat kuat antara Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, nilai Pearson Correlation antara Budaya Organisasi (X2) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,732 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai ini juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan tingkat keeratan sangat kuat. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat pula prestasi kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Kepemimpinan maupun Budaya Organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), dalam menjelaskan variasi variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dilihat dari nilai Adjusted R Square.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.683	4.04387	2.541

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, diperoleh nilai R sebesar 0,837 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,701 dan Adjusted R Square sebesar 0,683. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,683 berarti bahwa 68,3% variasi Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau faktor lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai tergolong besar dan model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden, maka derajat kebebasan ($df = n - 3 = 33$) dan pada tingkat signifikansi (α) 5% diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,03693.

Tabel 7. Uji t (Uji Parsial)

Variabel Bebas	T	Signifikan
Kepemimpinan (X1)	4.262	.000
Budaya Organisasi (X2)	4.551	.000

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,262 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $t_{\text{hitung}} (4,262) > t_{\text{tabel}} (2,03693)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Selanjutnya, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,551 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $t_{\text{hitung}} (4,551) > t_{\text{tabel}} (2,03693)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik Kepemimpinan maupun Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima. Artinya, seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1263.243	2	631.621	38.624	.000 ^b
	Residual	539.646	33	16.353		
	Total	1802.889	35			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,624 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 33$ dengan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,89. Karena $F_{hitung} (38,624) > F_{tabel} (2,89)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam Prestasi Kerja Pegawai.

Pembahasan

Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, memotivasi, serta mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga mencerminkan keberanian dalam mengambil keputusan serta kemampuan mengarahkan kegiatan yang harus dilakukan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan, indikator kemampuan kepemimpinan pada pernyataan pemimpin selalu memberikan support kepada pegawai yang sedang bertugas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga telah mampu memberikan dukungan yang baik kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan, khususnya pada pernyataan pemimpin memberikan tata kerja secara terarah yang memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,69. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan kerja secara sistematis dan terstruktur masih perlu diperbaiki. Kurangnya pengarahan yang jelas dapat menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas dan pada akhirnya berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, kebiasaan, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi serta menjadi identitas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi, indikator pernyataan instansi memiliki tradisi atau kebiasaan positif yang memperkuat kebersamaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga telah mencerminkan kebiasaan positif yang mendukung kebersamaan dan kerja sama antarpegawai. Namun, indikator terkait tanggung jawab dalam berinovasi dengan mempertimbangkan risiko memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,72. Hal ini menunjukkan bahwa aspek inovasi dalam budaya organisasi masih perlu ditingkatkan. Kurangnya keberanian untuk berinovasi dan memperhitungkan risiko dapat menghambat peningkatan kinerja secara optimal.

Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kejujuran dengan pernyataan informasi yang diberikan sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga memiliki etika kerja dan tingkat kejujuran yang sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi, indikator kedisiplinan pada pernyataan pegawai mengetahui aturan memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap aturan atau prosedur kerja masih perlu ditingkatkan. Peningkatan pemahaman terhadap aturan akan mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif dan efisien sehingga prestasi kerja dapat semakin optimal.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil observasi dan analisis data, diperoleh gambaran bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi merupakan faktor penting yang menunjang Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga. Semakin baik Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula Prestasi Kerja Pegawai yang dihasilkan.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,716 dan hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,732. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,683. Hal ini berarti bahwa 68,3% variasi Prestasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,262 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Demikian pula Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,551 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Secara simultan, berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,624 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas Kepemimpinan dan penguatan Budaya Organisasi akan berdampak langsung pada peningkatan Prestasi Kerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga secara umum sudah berjalan dengan baik serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang perlu ditingkatkan, yaitu kemampuan pimpinan dalam mengendalikan dan memberikan arahan kerja yang terstruktur, serta penguatan budaya inovasi dan keberanian memperhitungkan risiko dalam organisasi. Prestasi Kerja Pegawai juga tergolong baik, terutama dari sisi kejujuran, namun aspek kedisiplinan dan pemahaman terhadap aturan kerja masih perlu ditingkatkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan Prestasi Kerja Pegawai, dengan nilai korelasi masing-masing sebesar 0,716 dan 0,732 serta kontribusi bersama (Adjusted R Square) sebesar 0,683 atau 68,3%. Secara parsial, kedua variabel tersebut terbukti signifikan karena nilai t_{hitung} (4,262 dan 4,551) lebih besar dari t_{tabel} (2,03452). Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan terus meningkatkan kualitas arahan kerja, memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mendorong inovasi pegawai, memperkuat pemahaman terhadap aturan dan pedoman kerja, serta menjadikan penelitian ini sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator) (Cetakan ke-1). Zanafra.
Bahri, H. S., & Zamzam, H. F. (2015). Model penelitian kuantitatif berbasis SEM-Amos. Deepublish.

- Dasar, A. K. (2010). Kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu, 1.
- Gaol, N. T. L. (2020). Teori kepemimpinan: Kajian dari genetika sampai skill. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 158–173.
- Mulang, H. (2022a). Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(2), 86–97.
- Mulang, H. (2022b). Motivation and compensation on employee performance. Advances in Human Resource Management Research, 1(1), 14–25.
- Mulyasa, H. E. (2022). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara.
- Northouse, P. G. (2013). Kepemimpinan: Teori dan praktik (A. Cahayani, Trans.). Indeks Permata Putri. (Karya asli diterbitkan 2013).
- Siregar, S. (2017). Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS (Cetakan ke-4). Kencana.
- Sudaryana, Y. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan, kepercayaan dan harga terhadap kepuasan konsumen pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. Journal of Management Review, 4(1), 447–455.
- Sudaryana, Y. (n.d.). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-24). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi penelitian: Bisnis & ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Tafonao, L. K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap pengembangan karir melalui mediasi kepuasan kerja pada guru di wilayah Kabupaten Nias Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wafi, A. R. W. A. R., Musriati, T., & Hermawan, D. J. (2025). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Karomatul Hasan. Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 23(5), 71–80.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Jurnal Khatulistiwa Informatika, 3(1), 17–24.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Cakrawala, 17(2), 132–138.