

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI SUMATERA BARAT

Elsa Meirina¹, Niki Eflin²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: elsameirina@akbpstie.ac.id¹, nikiarbani98@gmail.com²

Article History

Received: 31-01-2023

Revised: 05-02-2023

Accepted: 07-02-2023

Kata Kunci:

Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Organisasi

Keywords:

Leadership Style; Organizational Culture; Organizational Performance

ABSTRAK:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh strategi terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel total. Total sampling adalah teknik non-probability sampling dimana peneliti menentukan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan sebanyak 50 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat.

ABSTRACT:

The purpose of this study is to provide empirical evidence of the influence of strategy on leadership style with organizational performance at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of West Sumatra Province. The populations in this study were 50 employees who worked at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of West Sumatra Province. Total sampling technique. Total sampling is a non-probability sampling technique where the researcher determines the sample by using the entire population as a sample. The sample to be used is 50 employees of the Regional Revenue Agency (Bapenda) of West Sumatra Province. Multiple linear regression analysis was used in this study. The results showed that Organizational Culture and Leadership Style had a positive and significant

PENDAHULUAN

Organisasi berperan sangat fundamental dalam mengelola kumpulan berbagai kebutuhan dan kepentingan anggotanya untuk mengelola aktivitas anggota maupun organisasi itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan atau keberhasilan. Dalam hal ini organisasi (kelompok) sebagai media, sarana dari setiap anggotanya. Oleh karena itu peran pemimpin kelompok atau organisasi sangat penting. Tidak hanya sekedar kehadiran pemimpin saja yang diperlukan namun yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin organisasi tersebut menerapkan model atau strategi kepemimpinan tersebut. Oleh karena itu organisasi memiliki peran yang sangat fundamental dalam mewujudkan ide atau gagasan, aktivitas serta jaringan sosial setiap anggota maupun organisasi itu sendiri. Organisasi dalam menjalankan perannya tidak menutup kemungkinan muncul persepsi peran, ekspektasi peran, kontrak psikologis, maupun konflik peran, yang kesemuanya itu memerlukan uluran tangan pemimpin untuk mengelolanya (Depitra & Soegoto, 2018).

Kinerja organisasi yang selama ini hanya dinilai dari sisi keberhasilan capaian *finansial*, sekarang menjadi bergeser bahwa tidak hanya masalah untung besar saja yang dianggap memiliki kinerja bagus. Namun yang secara berkelanjutan memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang secara sehat dan secara seimbang melakukan perbaikan terus menerus terhadap semua sektor yang ada pada organisasi. Seperti halnya pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan *balanced scorecard*, yaitu suatu alat manajemen kinerja (*performance management tool*) yang dapat membantu organisasi untuk menterjemahkan visi dan strategi ke dalam aksi dengan memanfaatkan sekumpulan indikator *finansial* dan non *finansial* yang kesemuanya terjalin dalam suatu hubungan sebab akibat (Santoso et al., 2018).

Masalah kinerja organisasi adalah masalah vital terpenting di dunia, baik di negara-negara ciptaan maupun negara-negara pencipta. Karena organisasi yang hebat adalah organisasi yang berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya. Kemenangan organisasi tersebut tentunya dijunjung dengan eksekusi yang paling ekstrim oleh orang-orang di dalamnya. Meneliti eksekusi tentu berkaitan dengan langkah-langkah atau pedoman eksekusi. Langkah-langkah atau langkah-langkah eksekusi terkait dengan parameter yang digunakan sebagai premis oleh organisasi untuk mencapai tingkat eksekusi. Evaluasi pelaksanaan atau perkiraan adalah penilaian pelaksanaan yang menghitung perkembangannya dan sebagai persiapan yang digunakan oleh organisasi untuk menilai penggunaan kinerja.

Selain itu kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan (*leadership styles*) menunjukkan bagaimana orang lain/bawahan pemimpin mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran dalam organisasi (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015).

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat terbentuk pada tanggal 1 Januari 2008 yang merupakan penggabungan dari tiga institusi yaitu Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Biro Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang Pendapatan Daerah, sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meningkatkan kinerja organisasi Bapenda di Indonesia tentunya ada indikasi dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja institusi seperti yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. Berikut ini adalah kinerja Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat selama periode tahun 2020-2021.

Tabel 1
Capaian Kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat
(Bapenda) Tahun 2020-2021

No	Sasaran Strategis	Tahun					
		2020			2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya kualitas Pengelolaan keuangan Daerah	WTP	WTP	100	WTP	WTP	100
2	Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah	-8,14	-3,31	160	-8,14	-3,31	160
3	Meningkatnya kualitas APBD Kabupaten/Kota	100	100	100	100	100	100
4	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Baik	Baik	100	Baik	Baik	100
5	Meningkatnya tata kelola organisasi	A	A	100	A	A	100

Sumber: Bapenda, 2022

Pada tabel tersebut menjelaskan bongkar dan muat pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat mengalami capaian kinerja yang sama setiap tahunnya. Kondisi pencapaian kinerja yang sama setiap tahunnya menjelaskan bahwa kinerja dari institusi tersebut konsisten dan tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat, sehingga kedepannya produktivitas organisasi harus lebih ditingkatkan supaya kinerja organisasi semakin meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi tentunya didukung oleh peningkatan kinerja sumber daya manusia di era globalisasi informasi, penggunaan teknologi informasi dapat menciptakan keunggulan strategis organisasi. Untuk memaksimalkan kinerja organisasi dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan individu-individu pada tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat sangat yakin bahwa budaya organisasi sangat bergantung kepada integritas dan kualitas kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, aturan yang dipahami dan disepakati bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi lebih kepada hal yang benar yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dan hal buruk yang dilarang dan akan mendapat sanksi jika ada yang melanggar. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun (Santoso et al., 2018).

Menurut (Santoso et al., 2018) strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi karena budaya organisasi adalah hal penting atau memiliki peran penting dalam keseluruhan aktifitas organisasi. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun.

Penelitian (Sahervian et al., 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi tidak dengan sendirinya dimiliki oleh organisasi, melainkan dibentuk oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Pembentukan ini adanya disebabkan dorongan yang dapat membentuk perilaku yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Untuk meningkatkan dan melekatkan budaya organisasi ada beberapa cara yang perlu diperhatikan yaitu dengan menciptakan ide-ide dan gagasan baru, mampu bekerja secara tim, menghargai sesama rekan kerja, mampu menjaga nama baik organisasi.

Menurut penelitian (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Temuan berarti budaya organisasi telah diterapkan dengan baik dan mencerminkan norma-norma yang dianut bersama anggota dan menjadi dasar acuan dalam aktivitas organisasi, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya. Gaya kepemimpinan terkait dengan karakter seorang pemimpin atau kepribadian. Oleh karena itu gaya kepemimpinan setiap orang dalam mengelola organisasi tidaklah sama. Seorang pemimpin berhasil memimpin organisasi, kemudian diturunkan oleh pemimpin lain belum tentu berhasil, karena itu bukanlah karakternya (Suwarno & Bramantyo, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno & Bramantyo, 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan ini berarti Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

Menurut (Sahervian et al., 2019) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa Kepemimpinan dalam kinerja organisasi merupakan model atau peran keberhasilan dalam kinerja karena setiap individu dapat mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan organisasi sesuai dengan visi misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sehingga kepemimpinan memberikan kekuatan dan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Christin & Nugroho, 2020) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan menjadi pertimbangan Kinerja Organisasi. Gaya Kepemimpinan disini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

Menurut penelitian (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengembangkan kreativitas, membangun iklim organisasi, dan menjalankan fungsifungsi kepemimpinan dalam rangka melakukan perubahan dalam organisasi agar menjadi lebih baik.

Menurut penelitian (Ismawanto, 2018) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Jika kepemimpinan naik maka akan diikuti kenaikan pada kinerja organisasi, dan jika kepemimpinan turun maka akan diikuti penurunan kinerja organisasi. Maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Organisasi

Kinerja pada dasarnya adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu prestasi oleh organisasi dalam periode tertentu (Abdullah, 2021).

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang pertama budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Dwiningwarni & Dindah, 2017).

Gaya Kepemimpinan

Selain itu kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan (*leadership styles*) menunjukkan bagaimana orang lain/bawahan pemimpin mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran dalam organisasi (Anggiriawan & Wirakusuma, 2015).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, aturan yang dipahami dan disepakati bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi lebih kepada hal yang benar yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dan hal buruk yang dilarang dan akan mendapat sanksi jika ada yang melanggar. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun (Santoso et al., 2018).

METODE PENELITIAN**Data dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Sugiyono, 2017).

Jenis data adalah *cross section*. Data *Cross Sectional* ini adalah studi yang dilakukan di mana data dikumpulkan tidak lebih dari sekali, berdasarkan perhitungan dalam salah satu periode dari harian/mingguan/bulanan, dalam menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2017). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Dalam mengolah data menggunakan data primer dimana data yang diperoleh secara langsung melalui distribusi daftar pernyataan (kuesioner) yang akan diisi oleh responden (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi Karyawan yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat sebanyak 50 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode samplin non-probabilitas, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah salah satu teknik *sampling non-probability* sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan adalah karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat sebanyak 50 Orang.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Variabel Penelitian dan Indikatornya

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha.	1) Tingkat produktivitas, menguntungkan, mandiri dan sebagainya 2) Tingkat manfaatnya bagi anggotanya 3) Tingkat manfaat organisasi dan anggotanya bagi masyarakat	(Sahervian et al., 2019)
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.	1) Inovasi dan pengambilan risiko 2) Perhatian ke hal yang dirinci atau detail 3) Orientasi hasil 4) Orientasi orang 5) Orientasi tim 6) Keagresifan 7) Kemantapan / stabilitas	(Sahervian et al., 2019)
3	Gaya	Gaya kepemimpinan	1) Cara	(Sahervian et

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	Kepemimpinan (X2)	merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.	berkomunikasi 2) Pemberian motivasi 3) Kemampuan memimpin 4) Pengambilan keputusan 5) Kekuasaan yang positif	al., 2019)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Priyatno, 2014) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel atau lebih yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dengan satu variabel independen dan satu variabel moderating sebagai berikut:

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Organisasi, a : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y, jika $X = 0$, β_1 : Koefisien regresi untuk budaya organisasi, β_2 : Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan, X_1 : Budaya Organisasi, X_2 : Gaya Kepemimpinan

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji t untuk menguji signifikansi antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan bahwa melakukan pengukuran terhadap besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi diukur oleh *R-Square* atau *Adjusted R²*. *R-Square* digunakan jika hanya menggunakan 1 variabel bebas saja (biasa disebut dengan Regresi Linear Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat 1 variabel bebas lebih (Ghozali 2016).

Uji Kelayakan Model (F)

Uji F (uji simultan) adalah tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diperkirakan layak atau tidak layak (reliable) disini berarti bahwa model yang diperkirakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
BO1	0,840	0,248	Valid
BO2	0,610	0,248	Valid
BO3	0,840	0,248	Valid
BO4	0,768	0,248	Valid
BO5	0,840	0,248	Valid
BO6	0,292	0,248	Valid
BO7	0,768	0,248	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2022

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 7 item pernyataan yang digunakan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
G1	0,741	0,248	Valid
G2	0,350	0,248	Valid
G3	0,521	0,248	Valid
G4	0,732	0,248	Valid
G5	0,643	0,248	Valid
G6	0,612	0,248	Valid
G7	0,404	0,248	Valid
G8	0,405	0,248	Valid
G9	0,568	0,248	Valid
G10	0,568	0,248	Valid
G11	0,560	0,248	Valid
G12	0,556	0,248	Valid
G13	0,801	0,248	Valid
G14	0,454	0,248	Valid
G15	0,396	0,248	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2022

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item pernyataan yang digunakan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Validitas Kinerja Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,907	0,248	Valid
K2	0,907	0,248	Valid
K3	0,255	0,248	Valid
K4	0,422	0,248	Valid
K5	0,907	0,248	Valid
K6	0,907	0,248	Valid
K7	0,255	0,248	Valid
K8	0,907	0,248	Valid
K9	0,907	0,248	Valid
K10	0,467	0,248	Valid
K11	0,907	0,248	Valid
K12	0,260	0,248	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2022

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 12 item pernyataan yang digunakan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Organisasi (Y)	0,877	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,838	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,823	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	3,492	0,05
Budaya Organisasi (X1)	0,970	0,05
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,275	0,05

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2022

Pada tabel 7 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 3,492 + 0,970 X_1 + 0,275 X_2$$

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 3,492 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) maka terjadi peningkatan kinerja organisasi yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 3,492.

Koefesien regresi budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,275 artinya setiap peningkatan variable budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja organisasi sebesar 0,275 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefesien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,970 artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja organisasi sebesar 0,970 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8
Uji T Variabel X dan M Terhadap Y

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	6,461	2,011	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,748	2,011	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2022

Dari tabel 8 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk variable Budaya Organisasi (X1) terdapat nilai t hitung sebesar $6,461 > 2,011$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat.

Untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $3,748 > 2,011$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja organisasi berarti H2 diterima. Karena budaya organisasi adalah hal penting atau memiliki peran penting dalam keseluruhan aktifitas organisasi. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun.

Budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, aturan yang dipahami dan disepakati bersama seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi lebih kepada hal yang benar yang harus dipatuhi dan dilaksanakan dan hal buruk yang dilarang dan akan mendapat sanksi jika ada yang melanggar. Budaya organisasi sangat melekat dalam organisasi, baik dalam melaksanakan pekerjaan, berkomunikasi sesama anggota dan kebiasaan-kebiasaan lain yang sifatnya turun temurun (Santoso et al., 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh (Sahervian et al., 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi tidak dengan sendirinya dimiliki oleh organisasi, melainkan di bentuk oleh sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Pembentukan ini adanya di sebabkan dorongan yang dapat membentuk perilaku yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan. Untuk meningkatkan dan melekatkan budaya organisasi ada

beberapa cara yang perlu di perhatikan yaitu dengan menciptakan ide-ide dan gagasan baru, mampu bekerja secara tim, menghargai sesama rekan kerja, mampu menjaga nama baik organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja organisasi berarti H2 diterima. Temuan ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan perubahan yang lebih baik dan dapat mewujudkan harmonisasi di lingkup organisasi, sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Menurut (Sahervian et al., 2019) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang oleh seseorang pada saat orang itu mempengaruhi perilaku orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Sukmana & Harymawan, 2018) dan (Christin & Nugroho, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa meningkatnya atau menurunnya Gaya Kepemimpinan maka akan diikuti dengan peningkatan maupun penurunan Kinerja Organisasi. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan menjadi pertimbangan Kinerja Organisasi Kabar Banten. Gaya Kepemimpinan disini mencerminkan kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan bahwa: Budaya Organisasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. Gaya Kepemimpinana secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan jurnal ini tepat waktu. Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua STIE “KBP” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si dan Ibu Elsa Meirina, SE, M.Si selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis serta meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing, memberikan saran penulis dalam penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Serta Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat yang bersedia memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal

- Perbendaharaan Bengkulu. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- [2] Alamsyah, M. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT. Eka Agency Management*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14336/>
- [3] Anggiriawan, P. B., & Wirakusuma, M. G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ubud*, 20(Februari), 59–65.
- [4] Christin, P., & Nugroho, W. (2020). Analisis Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(September), 132–141.
- [5] Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/87> Halaman, 12(2), 149–160.
- [6] Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (P. P. Harto (ed.); Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Gunawan, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali). In *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Vol. 7, Issue 2, pp. 441–449).
- [8] Ismawanto, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(1), 19. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i1.287>
- [9] Sahervian, R. R., Adi, W. B., & Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(2), 1–20.
- [10] Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(1), 40–45. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v11i1.55>
- [11] Sappe, S., Rante, Y., Tuhumena, R., & Bharanti, B. E. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja. *Academia*, 0–10.
- [12] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- [13] Sumari, J. (2020). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi di kabupaten intan jaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- [14] Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- [15] Yunus, M. K. (2019). Pengaruh Teknolohi Informasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Bosowa Semen. *Economics Bosowa Journal*, 5(001), 14–32.