

ABSTRAK

Dedy Syahwalman / 2200861201013 // 2026 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Jambi / Pembimbing 1 Sakinah AS, SE, MM / Pembimbing 2 Muhammad Emil, SE, MM.

Kinerja pegawai memiliki peran strategis dalam menunjang tercapainya efektivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi sikap, perilaku, serta tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta mengkaji pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kota Jambi.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kantor SAMSAT Kota Jambi, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan melalui teknik pengambilan sampel proporsional. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berada pada tingkat yang tinggi, sementara kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik hingga sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor SAMSAT Kota Jambi telah terlaksana dengan cukup baik.

Hasil pengujian inferensial melalui uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 1,588 lebih kecil dibandingkan nilai Ftabel sebesar 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai Thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,589 dan budaya organisasi sebesar 0,403, yang keduanya lebih kecil dari nilai Ttabel sebesar 2,002, sehingga secara parsial kedua variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Jambi, meskipun keduanya telah diimplementasikan dengan baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai cenderung dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, sehingga penelitian selanjutnya perlu mengembangkan variabel yang lebih beragam.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

Dedy Syahwalman / 2200861201013 / 2025 / An Examination of Leadership Style and Organizational Culture in Relation to Employee Performance at the One-Stop Administration System Office (SAMSAT) of Jambi City / Advisor 1 Sakinah AS, SE, MM / Advisor 2 Muhammad Emil, SE, MM.

Employee performance represents a fundamental component of organizational effectiveness, particularly within government institutions that deliver public services. Leadership style and organizational culture are widely recognized as factors that may shape employee attitudes and performance. Accordingly, this study aims to describe the condition of leadership style and organizational culture and to evaluate their effects on employee performance at the SAMSAT Office of Jambi City.

This study adopted a quantitative research design using a survey approach. The research population comprised all employees of the SAMSAT Office of Jambi City, with a sample of 60 respondents selected through proportional sampling techniques. Data were collected using structured questionnaires and analyzed through descriptive and inferential statistical analyses with the support of SPSS software.

The results of the descriptive analysis demonstrate that leadership style and organizational culture are perceived at a high level, while employee performance is categorized as good to very good. This indicates that, overall, leadership practices and organizational culture have been implemented effectively within the institution.

Inferential analysis reveals that the F-test produces an F-count value of 1.588, which is lower than the F-table value of 3.16, indicating that leadership style and organizational culture do not simultaneously exert a significant influence on employee performance. In addition, the t-test results show that the t-count values for leadership style (1.589) and organizational culture (0.403) are both lower than the t-table value of 2.002, suggesting that neither variable has a significant partial effect.

Based on these findings, it can be concluded that leadership style and organizational culture do not have a significant impact on employee performance at the SAMSAT Office of Jambi City, despite their effective implementation. This suggests that employee performance is influenced by other factors beyond the variables examined, highlighting the need for future studies to incorporate additional variables for a more comprehensive analysis.

Keywords: leadership style, organizational culture, employee performance