



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANINASI TERHADAP KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOLAKA UTARA

¹Suherman

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Suhermanman79@gmail.com

Keywords:

Leadership Style,
Motivation,
Organizational
Culture, and
Performance.

The objectives of this study are to determine and analyze: 1) the influence of leadership style on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; 2) the influence of motivation on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; 3) the influence of organizational culture on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; and 4) the simultaneous influence of leadership style, motivation, and organizational culture on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency. This study employs a quantitative descriptive approach with a population of 100 and a sample of 100 employees, utilizing a saturated sampling technique (census method) wherein the entire population serves as the sample. The analysis method used is multiple linear regression, with hypothesis testing conducted via the Partial T-test, Simultaneous F-test, and Coefficient of Determination (R^2) test. The research results indicate that: (1) Leadership style has an insignificant influence on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; (2) Motivation has a positive and significant influence on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; (3) Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency; and (4) Leadership style, motivation, and organizational culture simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency. Motivation is the dominant variable affecting employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office of North Kolaka Regency.



PENDAHULUAN

Kementerian Agama merupakan salah satu Lembaga Pemerintah yang secara hierarki bersifat vertikal bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional. Bertanggung jawab untuk melakukan penataan dan pembinaan serta berkesinambungan, demi terwujudnya kehidupan masyarakat yang damai, dinamis, berdasarkan Pancasila.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan Kinerja kerja yang positif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan menjadikan pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Motivasi dalam sebuah organisasi ataupun instansi sangat berkaitan dengan hubungan pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dalam instansi harus dapat melaksanakan kepemimpinannya secara efektif. Untuk itu, harus mampu memberikan Motivasi kepada bawahannya sehingga mampu bekerja secara efektif.

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai faktor penentu dalam manajemen, apa yang kemudian dapat dilakukan dan apa yang tidak. Pembelajaran mengenai budaya organisasi dan bagaimana cara membangun serta mengembangkan budaya organisasi dalam sebuah instansi pemerintah maupun swasta.

Selain itu maka faktor penting pula yang harus dimiliki seorang pegawai di kantor kementerian agama adalah faktor motivasi karena hal ini merupakan penunjang utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi pada pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih rendah, ini dapat terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya masih ditemukan perilaku yang tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh kebenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis



tersebut ditarik berdasarkan data emperis. Riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara emperis. Tanzeh, (2021).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya, Sugiyono, (2021). Lokasi penelitian dilaksanakan pada pada kantor kementerian agama, Kabupaten Kolaka Utara, penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juni 2026.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono, (2021). Selanjutnya populasi menurut Joko Subagyo (2023) adalah objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Pada kantor kementerian agama, Kabupaten Kolaka Utara sebanyak 100 orang, Jumlah pegawai Pada kantor kementerian agama, Kabupaten Kolaka Utara sebanyak 100 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel, Sugiyono, (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS 17.0 for windows diperoleh hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17873611
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.208

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

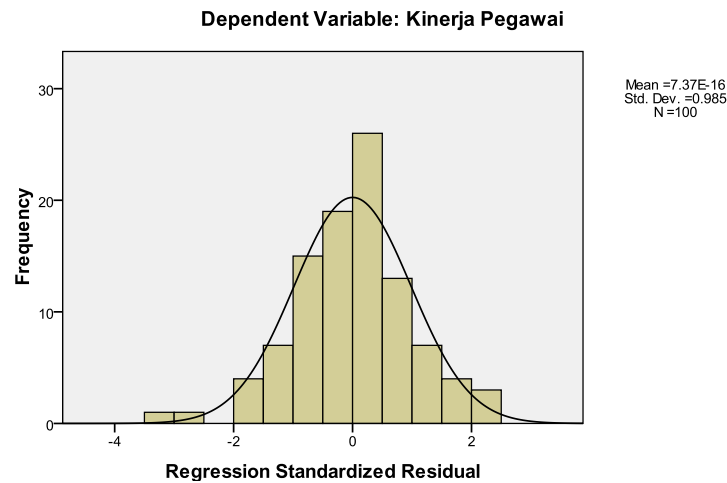
Sumber: Data Primer, 2026

Untuk melihat hasil uji normalitas pada asumsi klasik maka dapat dilihat dari output tabel 1 diatas pada uji normalitas dapat dilihat pada nilai Asymp.Sig. (2-tailed). Adapun hasil perolehan di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada nilai Asymp.sig. adalah 0,208 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kosmogorov smirnov maka di ambil kesimpulan bahwa data terdistribusi normal, dengan demikian persyaratan asumsi model regresi sudah dapat terpenuhi.

Pada pengujian asumsi klasik selanjutnya adalah uji Normalitas dari tiga yaitu variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja untuk melihat apakah variabel indepden mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. Uji Normalitas

Histogram



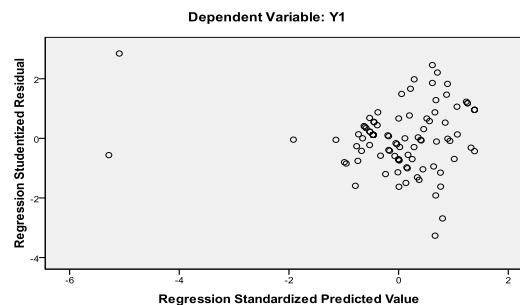
Sumber: Data Primer, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Dalam bagian uji asumsi klasik yaitu uji heteroskedastisitas dimana persyaratan yang harus dipenuhi pada regresi adalah tidak terdapat heteroskedastisitas, hal ini dilakukan dalam menguji perbedaan *variance* dari nilai residual pada suatu periode pengamatan kepengamatan lainnya. Adapun hasil outputnya dapat dilihat pada gambar scatterplot dibawah ini:

Gambar 2. Scaterplot Uji Heteroskedasititas

Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil output pada gambar 2, dapat dilihat melalui scatterplot, maka berdasarkan pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol (0), kemudian titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, selanjutnya penyebaran titik yang ada pada data tidak terdapat pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan yang terakhir penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji heteroskedastisitas tidak terdapat gejala heteroskedistitas, variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga dapat di terima.

Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian multikolinearitas adalah uji yang di lakukan di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinieritas antar variabel independen, di dalam mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi maka dapat di lakukan dengan melihat hasil yang diperoleh sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji multikoliniertias dengan tolerance dan VIF. Dari hasil yang diperoleh pada uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.000	1.852		3.780	.000		
X1	.074	.080	.071	.925	.358	.428	2.334
X2	.585	.082	.627	7.111	.000	.321	3.118
X3	.249	.086	.232	2.903	.005	.391	2.557

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan dari hasil olah data uji multikolinieritas dapat diliha pada tabel 3 koefesien diatas maka dapat di simpulkan bahwa nilai Tolerance pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $0.428 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.334 < 10.00$

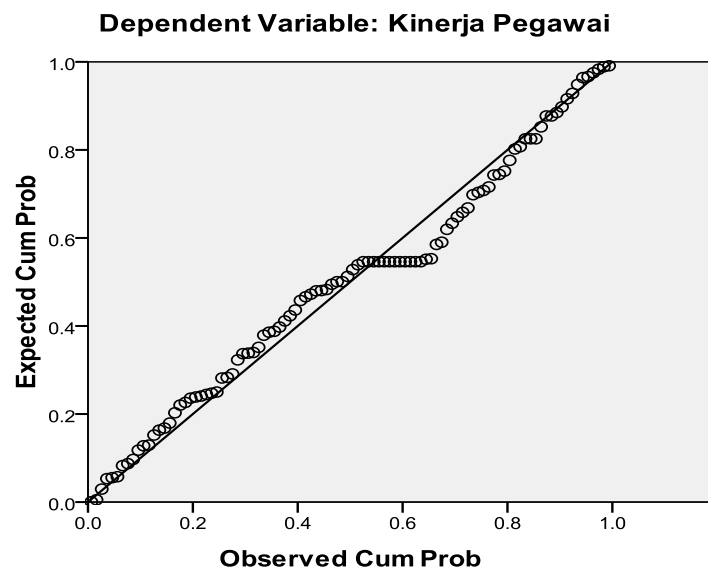
maka sesuai dengan pedoman keputusan maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. sementara variabel motivasi terhadap kinerja nilai tolerance yang dihasilkan sebesar $0,321 > 0.10$ dan nilai VIF $3.118 < 10.00$ kemudian pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja memiliki hasil nilai yaitu nilai tolerance sebesar $0.391 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.557 < 10.00$, sehingga diketahui tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Uji Linearitas

Pada pengujian asumsi klasik selanjutnya adalah uji linearitas dari tiga yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja untuk melihat apakah variabel independen mempunyai hubungan yang linear dengan variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. Uji Linearitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer (2026)

Output pada gambar 4 uji linieritas variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada jika di tarik

garis lurus dari ujung kiri bawah ke kanan atas maka akan membentuk garis lurus, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel dependen. berarti itu bertanda positif, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel kinerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Output Variabel Enterd/Removed
Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan output pada *variables entered/removed* di jelaskan bahwa analisis regresi linier berganda adalah variabel independent atau variabel bebas yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Adapun variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Analisis di atas menggunakan metode enter atau dalam pengertian tidak ada variabel yang di buang, sehingga pada kolom variables removed tidak terdapat angka atau terbuang. Dalam menentukan persamaan regresi dalam analisis penelitian ini maka dapat di lihat dari daftar tabel 5 yang di bawah ini :

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.000	1.852		3.780	.000
	Gaya Kepemimpinan	.074	.080	.071	.925	.358
	Motivasi	.585	.082	.627	7.111	.000
	Budaya Organisasi	.249	.086	.232	2.903	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2026

Pada tabel output koefisien pada tabel 5 pada analisis linier berganda yang dapat memberikan data tentang persamaan regresi dan apakah ada tidaknya pengaruh variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus persamaan yang di gunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,000 + 0.074 X1 + 0,585 X2 + 0.249 X3 + 0$$

Adapun Intrepretasi persamaaan dari hasil output koefisien di atas adalah sebagai berikut: Dari hasil tersebut dapat di lihat bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi adalah terdapat hubungan yang positif dengan melihat output di atas bahwa jika X naik (gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi) maka Y (kinerja) juga akan naik. Jika tanpa di pengaruhi antara nilai X rata-rata Y adalah 7,000 jika asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.074 dan itu bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai. jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel X1 apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0.074, setiap dalam satuan X1 maka variabel beta (Y) akan naik sebesar 0.074 dengan asumsi variabel bebas yang lain dari model regresinya masih tetap. Begitu pula jika nilai X2 naik 1 point, maka dapat dikatakan bahwa nilai Y juga naik sebesar 0,585 jika dalam asumsi variabel model regresi yang lain tetap. Begitu pula Jika nilai X3 naik 1 point, maka dapat dikatakan bahwa nilai Y juga naik sebesar 0,249 jika asumsi variabel model lain tetap.

Pengujian Hipotesis***Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)***

Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel koefisien sebagai berikut :

Tabel 6. Pengujian Uji t Parsial**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.000	1.852		3.780	.000
Gaya Kepemimpinan	.074	.080	.071	.925	.358
Motivasi	.585	.082	.627	7.111	.000
Budaya Organisasi	.249	.086	.232	2.903	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2026

Hasil dan pembahasan dalam artikel ditulis dengan porsi minimal 60% dari total keseluruhan tulisan (muatan tulisan dalam bagian hasil dan pembahasan harus lebih banyak dari indikator yang lain di dalam tulisan. Hasil dan pembahasan berisikan hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian. Uraian hasil penelitian mengungkapkan hasil analisis dari penulis tentang data yang diteliti. Hasil dan pembahasan menguraikan sintesis yang didapat oleh penulis berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh penulis.

Berdasarkan kriteria pedoman pengambilan keputusan di atas maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai Sig. **0,358**. Nilai **Sig.** 0,358 > 0,05. Sedangkan dengan perbandingan t hitung sebesar 0.925 < t tabel 0,198 Berdasarkan kriteria tersebut dengan menggunakan pendekatan Sig. dan perbandingan t tabel dan t hitung maka hipotesis pertama ditolak berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

- b. Variabel Motivasi (X2) dengan nilai Sig. **0,000** Nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan jika perbandingan t hitung sebesar $7,111 > t$ tabel 0,198. Berdasarkan kriteria tersebut dengan menggunakan pendekatan Sig. maka hipotesis kedua diterima berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.
- c. Variabel Budaya Organisasi (X3) dengan nilai Sig. **0,005**. Nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Sedangkan jika perbandingan t hitung sebesar $2,903 > t$ tabel 0,198. Berdasarkan kriteria tersebut dengan menggunakan pendekatan Sig. maka hipotesis ketiga diterima yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 7. Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1494.808	3	498.269	101.787	.000 ^a
	Residual	469.942	96	4.895		
	Total	1964.750	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel output Anova di atas, diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, serta output f hitung $101,169 > 2,70$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melihat berapa sumbangan pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y maka selanjutnya dapat dianalisis dengan menggunakan pengujian determinasi (R Square).

Koefisien Determinasi

Pada tabel “model summary” berikut ini:

Tabel 8. Tabel Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.753	2.213

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,761 Nilai R Square 0,761 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,872 \times 0,872 = 0,761$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,761 atau sama dengan 76,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 76,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 76,7\% = 23,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uraian di atas, karena R Square 0,761 mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh dengan sumbangan 76,1% (kuat) terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kolaka Utara

Berdasarkan dari hasil uji pada jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai mean pada masing-masing item dengan skor sangat tinggi hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan sudah berjalan meskipun masih terdapat berbagai kekurangan. Hasil ini dapat dilihat pada nilai B *Beta” yang dihasilkan pada uji regresi linier berganda memperoleh nilai yang bertanda positif

sehingga dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun demikian berbeda dengan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan 0,358 lebih besar dari probabilitas 0,05, sedangkan perbandingan pada t hitung dan t tabel menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, hasil uji analisis ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kolaka utara. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022) dengan judul penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara

Hasil perolehan nilai pada uji jawaban responden pada variabel motivasi dapat dijelaskan bahwa nilai mean yang dihasilkan pada setiap item pernyataan dengan skor nilai diatas dari 5.85 dengan kategori sangat tinggi hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi sudah berjalan sesuai dengan harapan pegawai. Selain itu berdasarkan pada hasil nilai B^* "Beta" pada uji regresi linier berganda memperoleh nilai yang bertanda positif sebesar 0,585 yang berarti bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten kolaka utara sebesar 45%. Dari hasil output ini maka dapat diasumsikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula dengan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari ketentuan probabilitas 0,05, sedangkan perbandingan pada t hitung dan t tabel menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, hasil uji analisis ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis kedua dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman (2023) dengan judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara

Berdasarkan pada perolehan nilai uji tanggapan responden pada variabel budaya organisasi maka dapat dijelaskan dimana nilai mean (rata-rata) yang diperoleh pada setiap item pernyataan variabel budaya organisasi dengan nilai skor rata-rata diatas dari 4.20 dengan kategori sangat tinggi hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi sudah cukup baik sesuai dengan harapan instansi.

Dari hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara sudah berjalan sangat baik. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman (2023) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi di divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara

Nilai mean pada tanggapan responden pada variabel kinerja maka dapat dijelaskan masuk dalam kategori sangat ini dibuktikan dengan nilai mean yang diperoleh semua item pada variabel kinerja dengan skor diatas 4.20. dengan kategori sangat tinggi hal ini membuktikan bahwa variabel kinerja sudah baik meskipun masih terdapat beberapa yang tidak menghasilkan skor yang tinggi. Selain itu berdasarkan pada hasil uji determinasi atau Uji R Square dimana nilai pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara sebesar 76.1%. Hasil ini membuktikan bahwa jika ketiga variabel ini yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian juga dengan hasil penelitian dengan pengujian secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari ketentuan probabilitas 0,05, dari hasil uji analisis ini pada tabel ANOVA maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat dapat diterima.



Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparman (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari pembahasan hasil penelitian yang di peroleh maka adapun simpulan yang dapat ambil sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kolaka utara. Hasil ini dapat dimaknai bahwa motivasi berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara; (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kolaka utara. Hasil ini dapat dimaknai bahwa budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara; (4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor agama kabupaten kolaka utara. Hasil ini dapat dimaknai bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara.

Penelitian ini juga merekomendasikan beberapa saran, diantaranya: (1) Gaya kepemimpinan dalam instansi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena terkait dengan kebijakan yang diambil oleh pimpinan, maka pimpinan hendaknya memberikan ruang partisipasi atau kontribusi dari pegawai sehingga pegawai merasa dihargai, sehingga tidak mengurangi motivasi pegawai itu sendiri. Pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan oleh pimpinan senantiasa memberikan pelatihan berdasarkan tupoksi masing-masing pegawai. Selain itu gaya kepemimpinan yang harus dimiliki adalah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua pegawai tanpa mengabaikan kelompok yang lain. Selain itu adalah menciptakan transparansi dalam pengambilan keputusan sehingga menciptakan kepercayaan diantara sesama pegawai; (2) Motivasi mampu meningkatkan



kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara hal sudah berjalan sangat baik dan perlu untuk lebih ditingkatkan lagi. Terutama dalam hal keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Meningkatkan motivasi pegawai adalah investasi jangka panjang yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, kreativitas yang meningkat, dan rasa keterlibatan yang lebih besar di tempat kerja. Dengan menerapkan saran-saran ini, Anda dapat membantu menciptakan lingkungan pegawai dengan memotivasi pegawai untuk mencapai potensi mereka yang terbaik; (3) Budaya organisasi yang ada di kantor kementerian agama sudah berjalan dengan baik meskipun dari hasil ini masih perlu untuk lebih ditingkatkan lagi terutama indikator yang mampu membantu menciptakan lingkungan yang sehat dan produktif di Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kolaka Utara terutama dalam membangun budaya kerja atau budaya tim yang handal. Oleh karena itu untuk Membentuk budaya organisasi yang kuat dan positif adalah tugas yang berkelanjutan dan memerlukan komitmen dari semua anggota organisasi. Dengan menerapkan saran-saran ini, Anda dapat membantu menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan kinerja yang unggul di kantor kementerian agama kolaka utara.

REFERENSI

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tanzeh A. 2021. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- www.salamadian.com. (2026, April 1). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Retrieved April 17, 2020, from <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/>
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 96-106.
- Priansa D. J. (2021), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta
- Riadi, M. (2023, April 06). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Retrieved April 06, 2020, from www.kajianpustaka.com
- Riadi, M. (2022, Maret 19). *Kinerja Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi)*. Retrieved April 27, 2020, from <https://www.kajianpustaka.com/>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.



- Ahmad, Mirna, and Farhan. N.d. "Pengaruh Lingkungan Terhadap Kualitas Pendidikan Anak di Sekolah Dasar Negeri Nunukan". Jurnal Pendidikan Indonesia (1):2025. Doi: 10.73214/jpi.v1i1.1030.
- Tamrin. "Pengembangan Konsep Ekonomi Mandiri di Desa Majannang Kab. Gowa". Jurnal Nawaksata (1):2025. Doi: 10.14039/jnw.v2i1.1403.
- Arikunto, Suharsimi. (2023). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arif P. 2023. Analisis Menggunakan SPSS. Bandung : Angkasa
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103.