

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Deskriptif

5.1.1 Gambaran Umum Responden

Pada bab ini disajikan gambaran umum penelitian responden diperoleh hasil jawaban responden. Melalui analisis data deskriptif dan bentuk persentase digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden dari masing-masing variabel. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, yang berjumlah 56 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Februari 2024 dengan membagikan 56 lembar kuesioner dan dikembalikan kepada peneliti pada tanggal 14 Maret 2024. Dan berikut data kuesioner yang disebar :

Tabel 5. 1
Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	56	100%
Kuesioner yang kembali	56	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang tidak layak	0	0%

(Sumber : data diolah, 2024)

5.1.2 Karakteristik Responden

A. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5. 2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	59%
2.	Perempuan	23	41%
Total		56	100%

(Sumber : data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden dibedakan menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data responden laki-laki sebanyak 33 orang atau 59% dan perempuan sebanyak 23 atau 41% pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

B. Responden Berdasarkan Usia

Usia ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Adapun tingkat usia pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5. 3
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 25	2 pegawai	3,57%
2.	26 – 31	3 pegawai	5,35%
3.	32 – 37	4 pegawai	7,14%
4.	38 – 43	11 pegawai	19,64%
5.	44 – 49	13 pegawai	23,21%
6.	50 – 55	17 pegawai	30,35%
7.	56 - 61	6 pegawai	10,71%
Total		56 Pegawai	100%

(Sumber : data diolah, 2024)

Tabel 5.3 menginformasikan bahwa usia responden dibedakan menjadi tujuh kategori. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah mereka yang berusia 50-56 tahun sebanyak 17 responden atau 30,35%. Hal ini menunjukkan bahwa rentang usia pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi 50-20 tahun. Yang berarti sebagian pegawai mulai bekerja serta masuk kedalam kategori usia masih produktif dan masih semangat, hal ini menunjang pegawai untuk lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden selanjutnya dapat diketahui dengan melihat pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil jawaban responden tentang tingkat dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5. 4
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	1	1,7%
2.	SLTA/SMA/SMK	8	14,28%
3.	SARJANA	47	83,92%
Total		56	100%

(Sumber : data diolah, 2024)

Berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dengan pendidikan terakhir menempuh jenjang sarjana yakni 47 orang atau 83,92%, sehingga peran pegawai terhadap kinerja pegawai berkualitas.

D. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 5. 5
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 -6	9	16,07%
2.	7- 12	8	14,28%
3.	13 – 18	14	25%
4.	19 – 24	9	16,07%
5.	25 – 30	7	12,5%
6.	31 – 36	9	16,07%
Total		56	100%

(Sumber : diolah, 2024)

Berdasarkan masa kerja pada tabel 5.5 dapat diketahui bahwa sebagian responden sudah memiliki masa kerja antara 13-18 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja responden sudah cukup

memadai, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2. Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi atau gambaran variabel dalam penelitian ini menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan, kinerja pegawai dan budaya organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk melihat tingkat perolehan jawaban (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah dan dianalisis.

5.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.6 menggambarkan variabel kinerja pegawai dari 57 responden atas jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, jawaban responden terkait kinerja pegawai diuraikan pada tabel 5.6. berikut :

Tabel 5.6 Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Kualitas Kerja									
1	Saya teliti dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja	f	0	0	4	30	22	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	120	110	242	
2	Saya optimis dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan perusahaan/instansi	f	0	0	2	25	29	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	100	145	251	
3	Pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teratur	f	0	0	1	21	34	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	84	170	257	
Rata- rata								250	Sangat Tinggi
Kuantitas Kerja									
1	Pekerjaan saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan/instansi	f	0	0	2	26	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	1	6	104	135	245	
2	Saya dapat menyelesaikan dengan cepat sesuai waktu yang ditentukan	f	0	0	1	33	22	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	132	110	245	
3	Kemampuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	f	0	0	4	27	25	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	108	125	245	
Rata- rata								245	

Ketepatan Waktu									
1	Sistem pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	f	0	0	4	25	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	100	135	247	
2	Menetapkan program dan kegiatan sesuai jadwal kerja perusahaan/instansi	f	0	0	1	25	30	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	100	150	253	
3	Saya merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan	f	0	0	1	27	28	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	108	140	251	
Rata- rata								250,3	Sangat Tinggi
Efektivitas									
1	Sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi	f	0	0	4	28	24	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	112	120	244	
2	Pegawai menunjukan kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang inovatif	f	0	0	0	29	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	116	135	251	
3	Kemanfaatan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	f	0	0	1	24	31	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	96	155	254	
Rata- rata								249,6	Sangat Tinggi
Efisiensi									
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang sebelumnya ditentukan oleh perusahaan/instansi	f	0	1	3	31	21	56	Tinggi
		fx	0	1	3	124	105	233	
2	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan	f	0	0	0	31	25	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	124	125	249	
3	Kemanfaatan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	f	0	0	3	30	23	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	120	115	244	
Rata- rata								238,6	Sangat Tinggi
Rata-rata Kinerja Pegawai								246,7	Sangat Tinggi

Sumber :Disnakertrans (hasil olah data primer, 2024)

Tabel 5.6 menggambarkan pendapat responden tentang variabel kinerja pegawai dengan menjawab sangat setuju atas pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Berdasarkan tabel rentang pengklasifikasian 235,3 – 280 menunjukkan bahwa kinerja pegawai bernilai sangat tinggi atau sangat setuju . Nilai tertinggi ditunjukkan pada dimensi kualitas kerja dengan pernyataan “Pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teratur” memperoleh skor 257 atau sangat tinggi. Dari pernyataan

tersebut terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi sangat tinggi yang menunjukkan dengan banyaknya jawaban responden yang sangat setuju. Mengindikasikan bahwa kinerja dari pegawai sesuai faktanya.

Dimana secara kualitas memiliki pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teratur, seperti contoh menyusun laporan sesuai dengan kategori pemasukan, pengeluaran dan kewajiban. Kuantitas memiliki pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti contoh pegawai dianggap berkinerja baik jika mampu menyelesaikan lebih banyak tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Efisiensi memiliki dapat memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan, seperti contoh memberikan arahan serta skpektasi yang jelas agar dapat memprioritaskan pekerjaan serta mengelola waktu dengan baik untuk mencapai target.

Ketepatan waktu memiliki terdorongnya pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan, seperti contoh prioritaskan tugas dan tetapkan deadline yang realistis untuk setiap tugas agar membantu menjaga fokus dan mencegah penundaan. Dan efektivitas memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang inovatif, seperti contoh membuat proses kerja lebih menarik dengan melakukan memberikan ide atau rencana yang kreatif untuk mencapai hasil yang inovatif.

Sudah sesuai dengan persepsi responden atas kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi paling banyak memiliki jawaban sangat setuju.

5.2.2 Kepemimpinan (X1)

Pada tabel 5.7 menggambarkan variabel kepemimpinan dari kuesioner yang telah diberikan kepada 56 responden pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, jawaban responden terkait kepemimpinan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Kepemimpinan

No	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Pengaruh Ideal									
1	Pegawai memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi kepada pemimpin dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan masalah	f	0	0	3	32	21	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	9	128	105	242	
2	Pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama	f	0	0	2	33	21	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	6	132	105	243	
3	Pemimpin memiliki integritas yang tinggi (konsisten dan jujur dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dinyatakan	f	0	0	2	30	24	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	6	120	120	246	
Rata- rata								243,6	Sangat Tinggi
Inspirasi Motivasi									
1	Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan visi masa depan yang menarik dan menginspirasi bagi organisasi atau tim	f	0	0	1	28	27	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	3	112	135	250	
2	Pemimpin memiliki karakter inspiratif (kepribadian dan perilaku pemimpin yang menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka	f	0	0	1	32	23	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	3	128	115	246	
3	Pemimpin membagi pengetahuan dan pengalaman dan wawasan dengan anggota tim untuk memperluas pemahaman bersama	f	0	0	7	25	24	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	21	100	120	241	
Rata- rata								245,6	Sangat Tinggi
Stimulasi Intelektual									
1	Pemimpin memberikan tugas yang menantang intelektual, mendorong anggota tim untuk mencari solusi baru dan inovatif	f	0	0	1	31	24	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	3	124	120	247	
2	Pemimpin mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas intelektual anggota tim melalui pelatihan, Pendidikan, atau pembelajaran	f	0	0	1	20	35	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	3	80	175	258	
3	Pemimpin membagi pengetahuan dan pengalaman dan wawasan dengan anggota tim untuk memperluas pemahaman bersama	f	0	0	1	30	25	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	3	120	125	248	
Rata- rata								251	Sangat Tinggi

Pertimbangan Individu									
1	Pemimpin mendengarkan dengan seksama ketika anggota tim atau bawahan menyampaikan ide, masalah dan kekhawatiran mereka	f	0	0	5	31	20	56	Sangat Tinggi
		f x	0	0	15	124	100	239	
2	Pemimpin memiliki empati tinggi (mampu memahami dan merasakan perasaan serta perspektif individu dalam tim atau organisasi)	f	0	4	3	26	23	56	Sangat Tinggi
		f x	0	8	9	104	115	236	
3	Pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif dan relevan kepada individu, membantu dalam pengembangan pribadi dan profesional	f	0	2	3	31	20	56	Sangat Tinggi
		f x	0	4	9	124	100	237	
Rata- rata								237,3	Sangat Tinggi
Rata-rata Kepemimpinan								244,3	Sangat Tinggi

Sumber : Disnakertrans (hasil olah data primer, 2024)

Tabel 5.7 menggambarkan persepsi responden tentang variabel kepemimpinan dengan persepsi responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden pada kuesioner. Berdasarkan tabel rentang pengklasifikasian 235,3 – 280 menunjukkan bahwa kepemimpinan bernilai sangat tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada dimensi stimulasi intelektual dengan pernyataan “Pemimpin mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas intelektual anggota tim melalui pelatihan, pendidikan, atau pembelajaran” dengan skor 258 yang bernilai sangat tinggi. Dari pernyataan tersebut mendeskripsikan kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat tinggi yang menunjukkan dengan banyaknya jawaban responden yang sangat setuju. Mengindikasikan bahwa kinerja dari pegawai sesuai faktanya.

Dimana secara pengaruh ideal memiliki integritas yang tinggi, seperti contoh konsisten dan jujur dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dinyatakan. Inspirasi motivasi yaitu pemimpin memiliki karakter inspiratif, seperti contoh kepribadian dan perilaku pemimpin yang menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka. Stimulasi intelektual yaitu pemimpin mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas intelektual (memiliki pemikiran kritis), seperti contoh membuat rencana jangka

panjang dan pemimpin membagi pengetahuan serta wawasan dengan anggota tim untuk memperluas pemahaman bersama.

Dan pertimbangan individu yaitu seorang pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif dan relevan kepada individu, seperti contoh ketika seseorang menerima saran untuk pengembangan diri. Sudah sesuai dengan persepsi responden atas kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi paling banyak memiliki jawaban sangat setuju.

5.2.3 Budaya Organisasi (X2)

Pada tabel 5.8 menggambarkan variabel kepemimpinan dari kuesioner yang telah diberikan kepada 56 responden pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi, jawaban responden terkait kepemimpinan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Budaya Organisasi

No	Pernyataan	x	Alternatif Jawaban					Jumlah	Kategori
			ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Inovasi dan Pengambilan Resiko									
1	Organisasi menghargai dan memberikan pengakuan kepada individu atau tim yang menghasilkan ide-ide baru atau menciptakan solusi inovatif	f	0	0	1	29	26	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	1	116	130	247	
2	Komitmen pada pengembangan keterampilan kreatif (upaya organisasi dalam meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah tim melalui pelatihan dan pengembangan	f	0	0	3	32	21	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	128	105	242	
3	Organisasi berani menerima kesalahan sebagai bagian dari proses belajar dan inovasi.	f	0	0	4	28	24	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	12	112	120	244	
Rata- rata								244,3	
Perhatian Terhadap Rincian									
1	Organisasi menekankan kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan organisasi yang ditetapkan serta kepatuhan	f	0	0	2	27	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	108	135	249	

	terhadap peraturan dan aturan yang berlaku								
2	Organisasi melakukan pemantauan kinerja secara berkala terhadap pencapaian target dan standar kinerja	f	0	0	1	27	28	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	1	108	140	249	
3	Organisasi menekankan pada kebiasaan membuat dokumentasi yang komprehensif dan akurat terkait dengan kegiatan organisasi, catatan rapat dan laporan proyek	f	0	0	5	29	22	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	15	116	110	241	
Rata- rata								246,3	Sangat Tinggi
Orientasi Hasil									
1	Organisasi fokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan penekanan pada hasil yang dicapai	f	0	0	0	33	23	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	132	115	247	
2	Orientasi kinerja (budaya mendorong pencapaian kinerja yang tinggi dan perhatian terhadap pencapaian target kinerja individu maupun tim	f	0	0	3	32	21	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	128	105	242	
3	Organisasi memberikan rekognisi atas prestasi dalam bentuk penghargaan dan pengakuan terhadap individu yang mencapai hasil melampaui harapan	f	0	0	2	33	21	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	132	105	243	
Rata- rata								244	
Orientasi Orang									
1	Organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan, termasuk dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi	f	0	0	2	30	24	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	120	120	246	
2	Organisasi menekankan pada dukungan dan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan pribadi bagi pegawai	f	0	0	0	33	23	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	132	115	247	
3	Organisasi menghargai kesetaraan dan keadilan dalam pergaulan terhadap semua karyawan tanpa memandang latar belakang atau posisi	f	0	0	1	31	24	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	124	120	247	
Rata- rata								246,6	
Orientasi Tim									
1	Organisasi membangun budaya yang mendorong anggota tim untuk berbagi ide dan pendapat mereka secara terbuka tanpa takut akan kritik atau penilaian negatif	f	0	0	1	28	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	112	135	250	
2	Organisasi membangun budaya yang menekankan pentingnya mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan tim, dengan	f	0	0	1	26	29	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	104	145	252	

	memperhatikan masukan dari semua anggota tim.								
3	Organisasi membangun suasana dengan sikap saling mendukung dan empati antar anggota tim, serta kesediaan untuk membantu satu sama lain dalam mengatasi tantangan dan kesulitan.	f	0	0	1	31	24	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	124	120	247	
Rata- rata								249,6	Sangat Tinggi
Keagresifan									
1	Organisasi membangun tingkat kompetitivitas dan semangat untuk bersaing dalam mencapai tujuan organisasi atau individu.	f	0	0	3	27	26	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	108	130	247	
2	Organisasi mendorong kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan atau peluang baru, tanpa menunggu instruksi atau dorongan dari pihak lain.	f	0	0	3	30	23	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	120	115	244	
3	Organisasi mendorong tingkat ambisi dalam hal motivasi dan hasrat untuk mencapai kesuksesan dan mencapai target yang ambisius.	f	0	0	2	29	25	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	116	125	247	
Rata- rata								246	Sangat Tinggi
Kemantapan									
1	Organisasi mendukung ketahanan terhadap perubahan dengan membangun tingkat ketahanan individu atau organisasi terhadap perubahan eksternal atau internal yang tidak terduga.	f	0	1	2	32	21	56	Sangat Tinggi
		fx	0	2	6	128	105	241	
2	Organisasi konsisten dalam penerapan kebijakan, prosedur dan praktik kerja dalam organisasi	f	0	1	3	25	27	56	Sangat Tinggi
		fx	0	2	9	100	135	246	
3	Organisasi fokus pada tujuan jangka panjang dan kemampuan untuk tetap fokus pada visi dan misi dalam menghadapi tantangan.	f	0	0	5	31	20	56	Sangat Tinggi
		fx	0	0	15	124	100	239	
Rata- rata								242	Sangat Tinggi
Rata-rata Budaya Organisasi								245,5	Sangat Tinggi

Sumber : Disnakertrans (hasil olah data primer, 2024)

Tabel 5.8 menggambarkan persepsi responden tentang variabel budaya organisasi dengan persepsi responden mayoritas menjawab sangat setuju atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden pada kuesioner. Berdasarkan tabel rentang pengklasifikasian 235,3 – 280 menunjukkan bahwa budaya organisasi bernilai sangat tinggi. Nilai tertinggi ditunjukkan pada dimensi orientasi tim dengan pernyataan “Organisasi membangun budaya yang menekankan

pentingnya mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan tim, dengan memperhatikan masukan dari anggota tim” dengan score 252 yang bernilai sangat tinggi.

Dari pernyataan tersebut mendeskripsikan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat tinggi yang menunjukkan dengan banyaknya jawaban responden sangat setuju. Mengindikasikan bahwa budaya organisasi dari pegawai sesuai faktanya. Dimana secara inovasi dan pengambilan resiko memiliki komitmen pengembangan keterampilan kreatif (upaya organisasi dalam meningkatkan kreativitas dan pemecahan masalah tim melalui pelatihan dan pengembangan). Perhatian terhadap rincian yaitu organisasi melakukan pematuan kinerja secara berkala terhadap pencapaian target dan standar kerja.

Orientasi hasil yaitu organisasi fokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan penekanan pada hasil yang dicapai. Orientasi orang yaitu organisasi menghargai kesetaraan dan keadilan dalam pergaulan terhadap semua pegawai tanpa memandang latar belakang atau posisi. Orientasi tim yaitu organisasi membangun suasana dengan sikap saling mendukung dan empati antar anggota tim. Keagresifan yaitu organisasi mendorong kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan atau peluang baru, tanpa menunggu instruksi atau dorongan dari pihak lain.

Dan kemandirian yaitu organisasi konsisten dalam penerapan kebijakan, prosedur dan praktik kerja dalam organisasi. Sudah sesuai dengan persepsi responden atas kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

Dari pernyataan tersebut mendeskripsikan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ternyata organisasi tim pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mampu mendorong anggotanya untuk berbagi ide dan pendapat secara terbuka tanpa takut akan kritik atau penilaian negatif.

Dibuktikan dengan banyaknya jawaban responden yang sangat setuju atas pernyataan yang diajukan mengenai budaya organisasi di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi paling banyak memiliki jawaban sangat setuju.

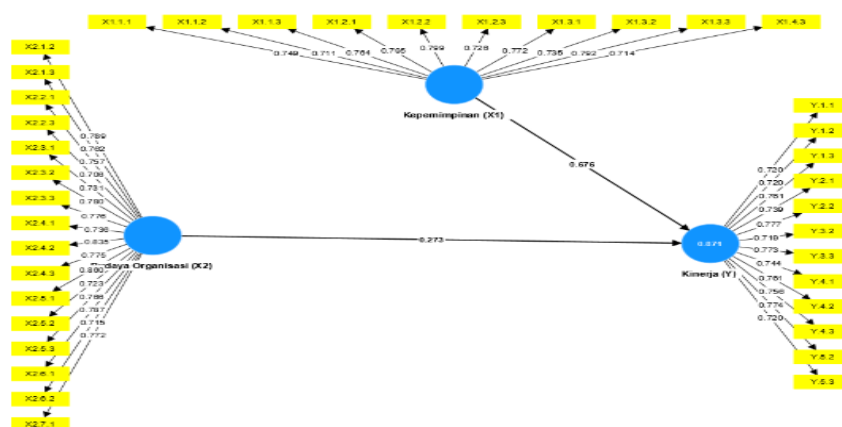
5.3. Pengujian Instrumen

5.3.1 Evaluasi Outer Model

A. Uji Validitas

Selanjutnya data atau jawaban yang sudah didapatkan akan dilakukan uji validitas. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Peneliti menggunakan model penelitian PLS-SEM dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 4*. Sebelum melakukan pengujian validitas model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terlihat pada gambar 5.1 sebagai berikut :

Gambar 5.1 Model Penelitian



(Sumber : diolah, 2024)

Pada penelitian ini variabel independen berupa kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) menggambarkan pengaruh oleh variabel dependen kinerja pegawai (Y). Arah ujung panah memvisualisasikan arah dalam model penelitian ini.

Uji validitas ini mengukur validitas setiap variabel dan indikator-indikatornya. Uji validitas dapat dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan pada nilai *outer loading* memiliki nilai $>0,7$ dan nilai *average variance extracted* (AVE) dari setiap variabel $>0,5$ agar dapat dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas terhadap setiap indikator yaitu, ditampilkan pada tabel 5.9 :

Tabel 5. 9
Hasil Perhitungan Outer Loading

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0.759			Valid
	X1.1.2	0.732			Valid
	X1.1.3	0.751			Valid
	X1.2.1	0.761			Valid
	X1.2.2	0.776			Valid
	X1.2.3	0.724			Valid
	X1.3.1	0.758			Valid
	X1.3.2	0.74			Valid
	X1.3.3	0.753			Valid
	X1.4.1	0.666			Tidak Valid
	X1.4.2	0.69			Tidak Valid
	X1.4.3	0.73			Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1.1		0.554		Tidak Valid
	X2.1.2		0.77		Valid
	X2.1.3		0.751		Valid
	X2.2.1		0.773		Valid
	X2.2.2		0.679		Tidak valid
	X2.2.3		0.728		Valid
	X2.3.1		0.728		Valid
	X2.3.2		0.762		Valid
	X2.3.3		0.773		Valid
	X2.4.1		0.744		Valid
	X2.4.2		0.82		Valid
	X2.4.3		0.764		Valid
	X2.5.1		0.854		Valid
	X2.5.2		0.722		Valid
	X2.5.3		0.745		Valid
	X2.6.1		0.767		Valid
	X2.6.2		0.724		Valid
	X2.6.3		0.619		Tidak Valid
	X2.7.1		0.763		Valid
	X2.7.2		0.542		Tidak Valid
	X2.7.3		0.704		Valid
Kinerja (Y)	Y.1.1			0.74	Valid
	Y.1.2			0.731	Valid
	Y.1.3			0.759	Valid
	Y.2.1			0.77	Valid
	Y.2.2			0.742	Valid
	Y.2.3			0.687	Tidak Valid
	Y.3.1			0.708	Valid

	Y.3.2			0.731	Valid
	Y.3.3			0.746	Valid
	Y.4.1			0.712	Valid
	Y.4.2			0.73	Valid
	Y.4.3			0.748	Valid
	Y.5.1			0.498	Tidak Valid
	Y.5.2			0.738	Valid
	Y.5.3			0.707	Valid

(Sumber : diolah, 2024)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SEM-PLS oleh peneliti di dapatlah hasil uji validitas konvergen yang dilihat dari nilai *outer loading* pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa terdapat indikator yang tidak valid. Hal tersebut dikarenakan nilai *outer loading* dari setiap indikator memiliki nilai $<0,7$ sehingga dikatakan tidak valid. Indikator X1.4.1 dengan nilai *outer loading* 0.554, X1.4.2 dengan nilai *outer loading* 0.69, X2.1.1 dengan nilai *outer loading* 0.544, X2.2.2 dengan nilai *outer loading* 0.679, X2.6.3 dengan nilai *outer loading* 0.619, X2.7.2 dengan nilai *outer loading* 0.542, Y.2.2 dengan nilai *outer loading* 0.687, Y.2.3 dengan nilai *outer loading* 0.68 dan Y.5.1 dengan nilai *outer loading* 0.498 yang dikatakan tidak valid akan dihapus dan dilakukan pengolahan kedua SEM-PLS berikutnya.

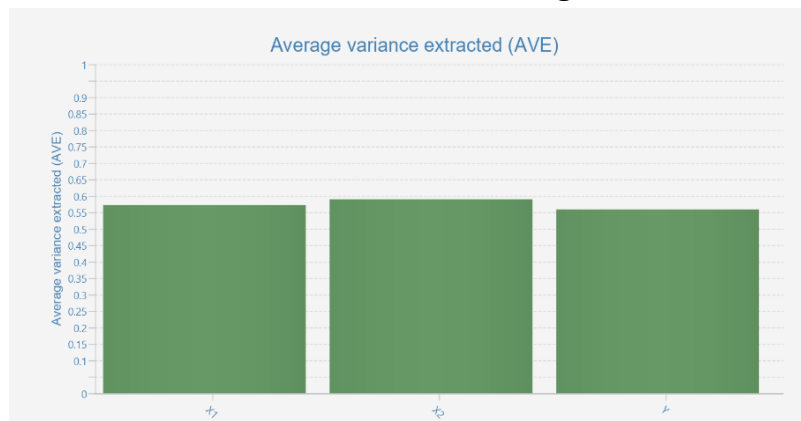
Tabel 5.10
Hasil Pengolahan Kedua SEM-PLS

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0.749			Valid
	X1.1.2	0.711			Valid
	X1.1.3	0.764			Valid
	X1.2.1	0.795			Valid
	X1.2.2	0.799			Valid
	X1.2.3	0.726			Valid
	X1.3.1	0.772			Valid
	X1.3.2	0.735			Valid
	X1.3.3	0.792			Valid
	X1.4.3	0.714			Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1.2		0.789		Valid
	X2.1.3		0.762		Valid
	X2.2.1		0.757		Valid
	X2.2.3		0.706		Valid
	X2.3.1		0.731		Valid
	X2.3.2		0.78		Valid
	X2.3.3		0.776		Valid
	X2.4.1		0.736		Valid
	X2.4.2		0.835		Valid
	X2.4.3		0.775		Valid
	X2.5.1		0.86		Valid
	X2.5.2		0.723		Valid
	X2.5.3		0.766		Valid
	X2.6.1		0.787		Valid
	X2.6.2		0.715		Valid
	X2.7.1		0.772		Valid
Kinerja (Y)	Y.1.1			0.72	Valid
	Y.1.2			0.72	Valid
	Y.1.3			0.761	Valid
	Y.2.1			0.739	Valid
	Y.2.2			0.777	Valid
	Y.3.2			0.719	Valid
	Y.3.3			0.773	Valid
	Y.4.1			0.744	Valid
	Y.4.2			0.761	Valid
	Y.4.3			0.756	Valid
	Y.5.2			0.774	Valid
	Y.5.3			0.72	Valid

(Sumber : diolah, 2024)

Setelah menghapus indikator X1.4.1, X1.4.2, X2.1.1, X2.2.2, X2.6.3, X2.7.2, Y.2.3 dan Y.5.1 yang tidak valid pada perhitungan SEM-PLS sebelumnya, maka dilakukan perhitungan ulang uji validitas pada setiap variabel dengan melihat AVE. Pada gambar 5.2 menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) dari setiap variabel >0,5 dan dapat dikatakan valid.

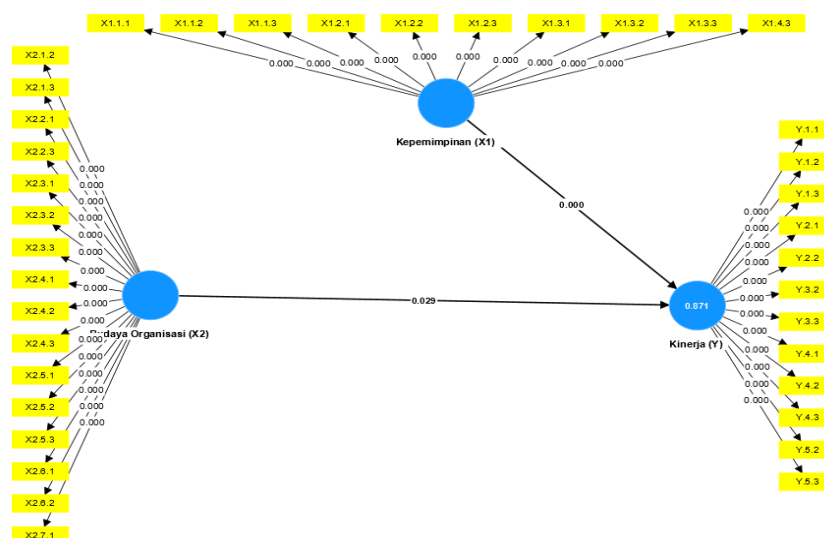
Gambar 5. 2 Hasil Perhitungan AVE



Sumber : diolah, 2024

Setelah melihat nilai hasil perhitungan AVE, selanjutnya adalah melihat model penelitian yang menggambarkan alur penelitian.

Gambar 5.3 Olahan Kedua SEM-PLS



(Sumber : diolah, 2024)

Berdasarkan gambar 5.3 menunjukkan model penelitian dengan nilai *R-Square* sebesar 0.871 atau 87%. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) menjelaskan variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 87%.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan suatu instrumen yang memberikan arti seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Sugiyono, 2017). Pada uji model pengukuran (*outer model*), dan uji reliabilitas ini dapat dilihat dari nilai *composite* dan *reliability cronbach alpha* >0,7 agar dikatakan reliabel (Hair et al, 2021).

Tabel 5. 11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Kepemimpinan (X1)	0.917	0.918
Budaya Organisasi (X2)	0.953	0.955
Kinerja (Y)	0.928	0.929

(Sumber : diolah, 2024)

Pada tabel diatas 5.11 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas dengan nilai *composite reliability* dan nilai *reliability cronbach* >0.7. Berdasarkan dari hasil yang olah data tersebut maka setiap variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang reliabel.

C. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat kemiripan yang signifikan antara variabel indepen dalam suatu model (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinieritas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini digunakan nilai VIF untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

1. Jika nilai VIF <10 atau nilai tolerance >0.01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas .
2. Jika nilai VIF >10 atau nilai tolerance <0.01, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas yang dilakukan yang ada indikator yang tidak valid.

Tabel 5. 12 Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas

Variabel	Indikator	VIF	Ket-
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	2.226	Valid
	X1.1.2	2.229	Valid
	X1.1.3	6.552	Valid
	X1.2.1	3.629	Valid
	X1.2.2	6.793	Valid
	X1.2.3	2.238	Valid
	X1.3.1	2.884	Valid
	X1.3.2	2.018	Valid
	X1.3.3	4.728	Valid
	X1.4.3	1.879	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1.2	12.307	Tidak Valid
	X2.1.3	3.883	Valid
	X2.2.1	2.851	Valid
	X2.2.3	2.846	Valid
	X2.3.1	3.336	Valid
	X2.3.2	11.977	Tidak Valid
	X2.3.3	7.201	Valid
	X2.4.1	2.805	Valid
	X2.4.2	4.124	Valid
	X2.4.3	3.814	Valid
	X2.5.1	4.524	Valid
	X2.5.2	2.554	Valid
	X2.5.3	6.131	Valid
	X2.6.1	5.909	Valid
	X2.6.2	3.086	Valid
	X2.7.1	11.297	Tidak Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.1	2.533	Valid
	Y.1.2	4.809	Valid
	Y.1.3	4.049	Valid
	Y.2.1	2.393	Valid
	Y.2.2	2.732	Valid
	Y.3.2	4.147	Valid
	Y.3.3	2.909	Valid
	Y.4.1	2.618	Valid
	Y.4.2	5.861	Valid
	Y.4.3	5.567	Valid
	Y.5.2	5.427	Valid
	Y.5.3	2.329	Valid

(Sumber : diolah, 2024)

Pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai VIF atau nilai *tolerance*. Hasil menunjukkan bahwa lebih banyak nilai VIF atau *tolerance* yang menunjukkan bahwa nilai VIF dari seluruh variabel independen < 10 , namun ditemukan beberapa indikator tidak valid karena memiliki nilai VIF > 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara variabel independen.

5.3.1 Evaluasi Inner Model

A. *Coefficient Determination (R²)*

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi dalam memprediksi hasil (Ghozali, 2018).

Tabel 5. 13 Hasil Perhitungan Coefficient Determination (R²)

	R-square	R-square adjusted	Ket-
Y	0.871	0.867	Kuat

(Sumber : diolah, 2024)

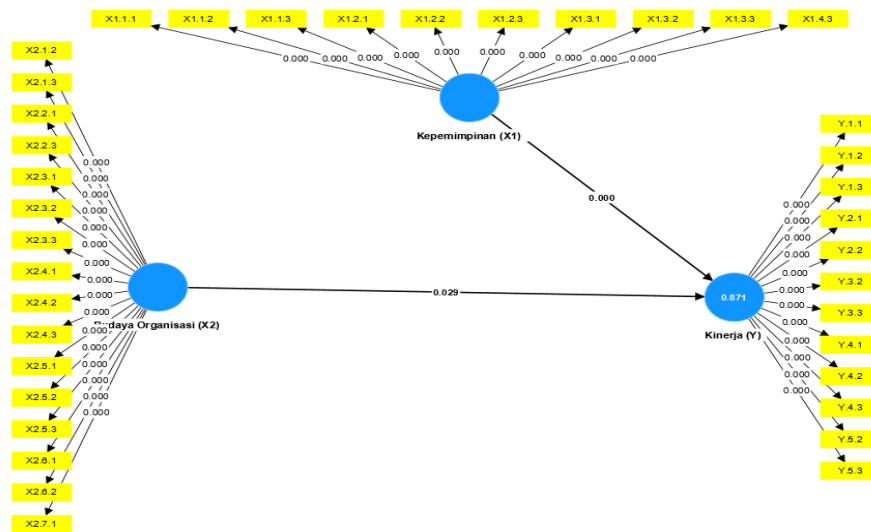
Nilai yang dihasilkan pada *R-Square* ini merupakan koefisien determinasi konstruk endogen. Nilai *R-Square* menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen mempunyai pengaruh substantif. Kekuatan model dapat dilihat dari *R-Square* nilai berikut (Hair et al, 2021) :

- 1) Nilai R-Square 0.75 artinya kuat
- 2) Nilai R-Square 0.50 artinya moderat
- 3) Nilai R-Square 0.25 artinya lemah

Berdasarkan tabel 5.13 hasil perhitungan *Coefficient Determination (R²)* menunjukkan nilai 0.871, dinyatakan mempunyai pengaruh yang substantif karena nilai *R-Square* $> 0,7$ artinya kuat.

Sebelum melakukan *bootstrapping*, yaitu merupakan pengujian hipotesis berfungsi untuk melihat pengaruh langsung dalam penelitian ini. Prosedur pengujian *bootstrapping* menguji dengan cara melihat path coefficients dari setiap hipotesis dengan melihat nilai t-values.

Gambar 5.4 Uji Path Coefficient



(Sumber : diolah, 2024)

B. Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan model SEM-PLS dengan uji model struktural (*inner model*) yang dilakukan dengan teknik bootstrap sampel dilanjutkan dengan melihat dan menganalisis nilai *path coefficient*, *T-Statistics* dan *P-Values*. Kriteria pengujian ini bisa dilihat sebagai berikut :

1. Path Coefficient

Path Coefficient merupakan nilai koefisien jalur atau nilai yang menunjukkan besaran hubungan atau pengaruh konstruk laten dari suatu penelitian. Nilai pada koefisien jalur ini memiliki dua arah yaitu arah negatif dan positif (Gio et al., 2022) :

- Nilai *Path Coefficient* $0 > 1$ memiliki hubungan positif
- Nilai *Path Coefficient* $-1 > 0$ memiliki hubungan negatif
- Nilai *Path Coefficient* 0.00 tidak memiliki hubungan

2. T-Statistics

T-Statistics merupakan nilai yang digunakan untuk menguji signifikansi setiap indikator terhadap variabel laten (Hair., et al 2021):

- Taraf signifikan 10% nilai *T-Statistics* $> 1,65$
- Taraf signifikan 5% nilai *T-Statistic* $> 1,96$

c) Taraf signifikan 1% nilai *T-Statistics* >2.58

3. *P-Values*

P-Values merupakan tahapan yang dilakukan guna membandingkan apakah nilai yang didapatkan berada di bawah nilai signifikan (Hair., et al 2021) :

a) Nilai *P-Values* <0,05 dinyatakan signifikan

b) Nilai *P-Values* >0,05 dinyatakan tidak signifikan

Tabel 5. 14 Perhitungan Hasil Uji Hipotesis

	Path Coefficient	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.676	0.141	4.777	0.000
X2 -> Y	0.273	0.144	1.895	0.029

(Sumber : diolah, 2024)

a) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5.14 menunjukkan kepemimpinan (X1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebagai berikut :

1. Nilai koefisien atau *path coefficient* sebesar 0.676. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y memiliki hubungan yang positif karena nilai *path coefficient* berada pada nilai antara 0>1 .
2. Nilai *P-Values* 0.00. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y dinyatakan signifikan karena nilai *P-Value* <0.05
3. Nilai *T-Statistics* sebesar 4.777. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y memiliki taraf signifikansi 1% karena nilai *T-Statistics* >2.58 .

Berdasarkan dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga **H1 diterima**. Variabel X1 terhadap variabel Y juga berpengaruh secara parsial dan signifikan.

b) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5.14 menunjukkan budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebagai berikut :

1. Nilai koefisien atau *path coefficient* sebesar 0.273. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X2 dan Y memiliki hubungan yang positif karena nilai *path coefficient* berada pada nilai antara 0>1 .

2. Nilai *P-Values* 0.029. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X1 dan Y dinyatakan signifikan karena nilai *P-Value* <0.05
3. Nilai *T-Statistics* sebesar 1.895. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa X2 dan Y memiliki taraf signifikansi 5% karena nilai *T-Statistics* >2.58.

Berdasarkan dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga **H2 diterima**. Variabel X2 terhadap variabel Y juga berpengaruh secara parsial dan signifikan.

c) Uji Hipotesis 3

Pengukuran f-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria f-square : (1) jika nilai = 0.02 (kecil dari variabel eksogen terhadap endogen), (2) jika nilai 0.15 (sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen) dan (3) jika nilai = 0.35 (besar/kuat dari variabel eksogen terhadap endogen) (Juliandi, 2018).

Tabel 5.15 F-Square

	Budaya Organisasi (X2)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)
Budaya Organisasi (X2)			0.083
Kepemimpinan (X1)			0.511
Kinerja (Y)			

(Sumber : diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.15 adalah sebagai berikut:

Variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai = 0.511 maka efek besar (**H3 diterima**) dari variabel eksogen terhadap endogen.

Yang menjelaskan bahwa semakin tinggi seorang pemimpin mengadakan pelatihan dan budaya organisasi menjalankan tugas norma serta nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh setiap anggota, kinerja pegawai pada Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi semakin baik.

5.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, Serta kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

5.4.1 Gambaran Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat dirasa oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berada pada kategori sangat tinggi, dilihat dari bagaimana pemimpin yang membuat keputusan secara kebersamaan, menghargai potensi yang dimiliki bawahan, serta pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berada pada kategori sangat tinggi, yang dimana budaya organisai mampu mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, organisasi memberikan rekognisi atas prestasi dalam bentuk penghargaan dan organisasi melakukan pemantauan kinerja secara berkala terhadap pencapaian target dan standar kinerja.

Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik serta didukung dengan budaya organisasi berkelanjutan yang masing-masing masuk kedalam kategori sangat tinggi. Dengan hal ini maka peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai untuk mencapai tujuan perusahaan.

5.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil olah data nilai *path coefficient* atau koefisien jalur penelitian ini menggambarkan pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel pegawai (Y) sebesar 0.676 atau 67%. Dan nilai *P-Values* $0.00 < 0.05$ dari Variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang artinya kepemimpinan memiliki signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi berimplikasi positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Artinya, semakin tinggi seorang pemimpin melakukan pelatihan, maka tingkat kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi juga semakin baik.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan bagian yang amat strategis guna mengarahkan dan memahami perilaku pegawai serta memotivasinya guna mewujudkan kinerja organisasi yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosari (2019) yang menemukan bahwa terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana di antara para pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Teori tersebut memiliki indikator (1) pengaruh ideal, (2) inspirasi motivasi, (3) stimulasi intelektual dan (4) pertimbangan individu yang memiliki pengaruh terhadap variabel Y yaitu kinerja.

Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan Syukur dkk (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa sikap seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang ideal, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Sehingga upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan peran kepemimpinan adalah memberikan pelatihan kepada pegawai dan mempertimbangkan masukan dari bawahannya yang pada gilirannya akan

mendukung pengembangan pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

5.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari nilai *path coefficient* atau koefisien jalur menggambarkan pengaruh dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.273 atau 27% .

Memiliki nilai *P-Value* $0.029 < 0.05$ dari variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Artinya, jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Afandi (2018) Menurut Afandi budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (*valid*) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Teori tersebut memiliki tujuh indikator yaitu (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap rincian, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan dan (7) kemantapan indikator tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan Syukur dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi harus memiliki inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Sehingga upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan budaya organisasi adalah meningkatkan budaya

organisasi yang positif dan memperkuat hubungan antar pegawai, jika dilakukan secara berkelanjutan perusahaan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

5.4.4 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai path coefficients sebesar 0.676. Dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari path coefficients sebesar 0.273.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.

Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F-Square sebesar 0.511. Ini menunjukkan bahwa semakin sering seorang pemimpin mengadakan pelatihan dan budaya organisasi menjalankan tugas norma serta nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh setiap anggota, membuat pegawai lebih meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin (2021) menyatakan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan, penelitian ini bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, jika diterapkan maka akan menjadi nilai budaya organisasi yang akan mempengaruhi atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi.