



Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Solok

Riyosnal Putra^{1*}, Mience Dasril², Syafwandi³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

*Corresponding Author's e-mail: yochedilsemuah@gmail.com

Article History:

Received: July 17, 2025

Revised: August 29, 2025

Accepted: August 31, 2025

Keywords:

leadership, work culture,
employee performance

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership and work culture on employee performance at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Solok Regency. The research method used is quantitative with a survey approach using a questionnaire. The number of respondents was 73 Satpol PP employees. Data analysis was carried out in several stages, namely 1) Validity test was tested with Pearson correlation ($r_{count} > r_{table}$). 2) Reliability was tested with Cronbach Alpha (> 0.60 is considered reliable). 3) Normality test to determine whether the data is normally distributed or not 4) T test to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. 5) F test to determine the effect of leadership and work culture simultaneously on employee performance. 6) Coefficient of Determination (R^2) to determine how much the independent variable contributes to explaining the dependent variable. Effective leadership, shown by exemplary attitudes, open communication, and participatory decision-making, as well as a conducive work culture such as discipline, responsibility, and teamwork, has been proven to be able to increase employee productivity and work quality. This research provides theoretical and practical contributions in efforts to improve the performance of local government apparatus.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Putra, R., Dasril, M., & Syafwandi, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Solok. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(8), 1732–1741. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i8.4279>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya terdapat beberapa orang yang saling berinteraksi didalamnya. Setiap orang dalam sebuah organisasi masing-masing memiliki karakter yang berbeda-beda, perilaku dan etika yang berbeda-beda dan saling berinteraksi secara intensif sehingga membentuk ciri dan kondisi organisasi tersebut (Murhan et al., 2024). Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan melindungi masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kinerja pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti kepemimpinan dan budaya kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi. (Andayani & Tirtayasa, 2024) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dalam mempengaruhi aktivitas setiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam menentukan arah tujuan organisasi,

bagaimana memotivasi setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan membangun budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau berbuat sesuatu sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin. Untuk dapat menciptakan kepemimpinan yang kuat, maka sebaiknya didukung pula dengan budaya kerja yang baik dan positif dalam suatu organisasi. mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dalam mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. (Junaedi et al., 2024) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka.

Sedangkan menurut Hizkia, (2024), Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Paraja Kabupaten Solok selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi yang dimiliki dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal, yang dalam hal ini terkait pemenuhan kebutuhan pegawai karena selama ini masih terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Selain Kepemimpinan Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif akan memudahkan dalam mendorong anggotanya untuk mau belajar dan terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang diutarakan Cahyani et al., (2024), budaya kerja yaitu seperangkat pemikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kolaborasi manusia.

Budaya kerja merupakan ciri khas suatu organisasi. Menurut Marlius & Sari, (2023) defenisi Budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi". Menurut (Hutajulu et al., 2021) budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan kemudian diterapkan dalam aktivitas kerja dan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pada fenomena yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Paraja Kabupaten Solok, terdapat perilaku negatif oknum pegawai yang dapat menurunkan kinerja pegawai antara lain terdapat oknum pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan bentuk kinerja. Kinerja dapat digambarkan sebagai hasil pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan, misi dan visi organisasi. Defenisi kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari ketersediaan sumber daya manusianya. Sebagaimana disebutkan oleh Aprilia, (2019) dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku pada periode waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan, perilaku dan tindakannya. Peran kepemimpinan seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis seorang Kasatpol PP sangat disenangi oleh pegawai Satpol PP. Sikap adil, empati, menerima dan mengakui segala potensi yang

dimiliki bawahannya, serta bijak dalam mengatasi masalah yang dihadapi, menjadi penilaian baik dari pegawai yang merupakan bawahannya. Kemampuan kepemimpinan Kasatpol PP berhasil membimbing pegawai Satpol PP untuk tetap bersikap humanis dalam melaksanakan tugas penegakan perda. Salah satu yang menjadi budaya kerja Satpol PP yaitu tingkat kepatuhan terhadap peraturan, Panca Wira Satya Polisi Pamong Praja dan kode etik Polisi Pamong Praja. Setiap pegawai Satpol PP selayaknya mengetahui, memahami dan mengaplikasikan Panca Wira Satya Polisi Pamong Praja dan kode etik Polisi Pamong Praja setiap kali melaksanakan tugas. Selain itu kedisiplinan pegawai Satpol PP juga menjadi cerminan baik dimata masyarakat.

Respon cepat tanggap dalam menindaklanjuti aduan masyarakat terkait adanya gangguan ketertiban dan ketentraman di lingkungan masyarakat, serta sikap ramah dan humanis pegawai Satpol PP dalam bertugas dilapangan menjadi salah satu penilaian terhadap kinerja Satpol PP. Sebagaimana hal yang melatarbelakangi tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Seorang pemimpin (*Leader*) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (*leader*).

Budaya Kerja

Budaya kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah perilaku yang ada agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Anggeline et al., 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Kasmir yaitu adanya motivasi kerja, gaya leadership yang mendukung, budaya organisasi yang kuat, kepuasan kerja karyawan, kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan, pengetahuan, adanya rancangan kerja, kepribadian, komitmen, loyalitas, lingkungan dalam pekerjaan, dan juga disiplin kerja (Kasmir, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penekanan analisis penelitiannya pada data-data numerik atau angka hasil olah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesis dan hasil kesimpulannya disandarkan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan menggunakan metode kuantitatif maka diperoleh signifikansi kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Lokasi tersebut dipilih sebagaimana masalah yang diuraikan pada latar belakang penelitian ini.

Selain itu, telah mendapat persetujuan dari pimpinan unit kerja sehingga pada pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dalam proses pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Solok yang berstatus sebagai pegawai Negeri Sipil. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Apriyanto et al., 2022). Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Dalam analisis ini yang menjadi sampel adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah sebanyak 73 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Kuesioner (angket) untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap yaitu 1) Uji Validitas diuji dengan korelasi Pearson (r hitung $>$ r tabel). 2) Reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha ($>$ 0,60 dianggap reliabel). 3) Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak 4) Uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. 5) uji F untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. 6) Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Windaryadi, 2018). Untuk menghindari kesalahan dalam menghitung nilai kevalidan angket, maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hasil uji instrumen olahan data menggunakan spss adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Hasil Uji Kepemimpinan | | | | Hasil Uji Budaya Kerja | | | | Hasil Uji Kinerja Pegawai | | | |
|------------------------|----------|---------|------------|------------------------|----------|---------|------------|---------------------------|----------|---------|------------|
| No Soal | R Hitung | R Tabel | Keterangan | No Soal | R Hitung | R Tabel | Keterangan | No Soal | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.979 | 0,1914 | Valid | 1 | 0.600 | 0,1914 | Valid | 1 | 0.669 | 0,1914 | Valid |
| 2 | 0.350 | 0,1914 | Valid | 2 | 0.442 | 0,1914 | Valid | 2 | 0.781 | 0,1914 | Valid |
| 3 | 0.427 | 0,1914 | Valid | 3 | 0.652 | 0,1914 | Valid | 3 | 0.846 | 0,1914 | Valid |
| 4 | 0.510 | 0,1914 | Valid | 4 | 0.537 | 0,1914 | Valid | 4 | 0.808 | 0,1914 | Valid |
| 5 | 0.576 | 0,1914 | Valid | 5 | 0.739 | 0,1914 | Valid | 5 | 0.797 | 0,1914 | Valid |
| 6 | 0.500 | 0,1914 | Valid | 6 | 0.774 | 0,1914 | Valid | 6 | 0.796 | 0,1914 | Valid |
| 7 | 0.686 | 0,1914 | Valid | 7 | 0.747 | 0,1914 | Valid | 7 | 0.822 | 0,1914 | Valid |
| 8 | 0.646 | 0,1914 | Valid | 8 | 0.800 | 0,1914 | Valid | 8 | 0.693 | 0,1914 | Valid |
| 9 | 0.622 | 0,1914 | Valid | 9 | 0.766 | 0,1914 | Valid | 9 | 0.721 | 0,1914 | Valid |
| 10 | 0.705 | 0,1914 | Valid | 10 | 0.792 | 0,1914 | Valid | 10 | 0.715 | 0,1914 | Valid |
| 11 | 0.620 | 0,1914 | Valid | 11 | 0.651 | 0,1914 | Valid | 11 | 0.898 | 0,1914 | Valid |
| 12 | 0.646 | 0,1914 | Valid | 12 | 0.717 | 0,1914 | Valid | 12 | 0.738 | 0,1914 | Valid |
| 13 | 0.735 | 0,1914 | Valid | 13 | 0.839 | 0,1914 | Valid | 13 | 0.790 | 0,1914 | Valid |
| 14 | 0.736 | 0,1914 | Valid | 14 | 0.856 | 0,1914 | Valid | 14 | 0.755 | 0,1914 | Valid |
| 15 | 0.595 | 0,1914 | Valid | 15 | 0.797 | 0,1914 | Valid | 15 | 0.830 | 0,1914 | Valid |

| | | | | | | | |
|----|-------|--------|-------|----|-------|--------|-------|
| 16 | 0.639 | 0,1914 | Valid | 16 | 0.800 | 0,1914 | Valid |
| 17 | 0.641 | 0,1914 | Valid | 17 | 0.775 | 0,1914 | Valid |
| 18 | 0.640 | 0,1914 | Valid | 18 | 0.742 | 0,1914 | Valid |
| 19 | 0.558 | 0,1914 | Valid | 19 | 0.788 | 0,1914 | Valid |
| 20 | 0.627 | 0,1914 | Valid | 20 | 0.834 | 0,1914 | Valid |
| 21 | 0.587 | 0,1914 | Valid | 21 | 0.815 | 0,1914 | Valid |
| 22 | 0.683 | 0,1914 | Valid | 22 | 0.820 | 0,1914 | Valid |
| 23 | 0.557 | 0,1914 | Valid | 23 | 0.842 | 0,1914 | Valid |
| 24 | 0.653 | 0,1914 | Valid | 24 | 0.618 | 0,1914 | Valid |
| 25 | 0.723 | 0,1914 | Valid | 25 | 0.834 | 0,1914 | Valid |
| 26 | 0.678 | 0,1914 | Valid | | | | |
| 27 | 0.657 | 0,1914 | Valid | | | | |
| 28 | 0.685 | 0,1914 | Valid | | | | |
| 29 | 0.699 | 0,1914 | Valid | | | | |
| 30 | 0.648 | 0,1914 | Valid | | | | |
| 31 | 0.785 | 0,1914 | Valid | | | | |

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS pada table 1. di atas dapat disimpulkan bahwa semua data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,5$ (Aprilia, 2019). Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | keterangan |
|----|-----------------|------------------|--------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0.943 | Reliabilitas |
| 2 | Budaya Kerja | 0.937 | Reliabilitas |
| 3 | Kinerja Pegawai | 0,969 | Reliabilitas |

Berdasarkan hasil output spss di atas nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,5. dapat disimpulkan bahwa data reliabilitas.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai residual dalam mode regresi berdistribusi normal atau tidak, uji yang digunakan adalah uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov dengan melihat apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, sedangkan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Mainita, 2022). Hasil uji normalitas data dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.81725587 |
| Test Statistic | | .078 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |

Berdasarkan hasil output SPSS untuk uji normalitas pada tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji T digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individu. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk menguji pengaruh dari variabel masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t. (Cahyani et al., 2024) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan dependen., atau jika nilai $sig < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai $sig > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.437 | 8.318 | | 1.616 | .111 |
| | kepemimpinan | .508 | .069 | .600 | 7.335 | .000 |
| | budaya kerja | .498 | .126 | .322 | 3.940 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.4 di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas, didapatkan hasil nilai t hitung variabel kepemimpinan adalah sebesar 7,335 > nilai t tabel yaitu sebesar 0,1914 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana < dari nilai α yaitu sebesar 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian hipotesis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t di atas, didapatkan hasil nilai t hitung variabel budaya kerja adalah sebesar $3.940 >$ nilai t tabel yaitu sebesar $0,1914$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang mana $<$ dari nilai α yaitu sebesar $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai sig $< 0,05$ maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian. Akan tetapi, jika nilai sig $> 0,05$ hal itu berarti seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dalam penelitian

Tabel 5. Hasil Uji F (simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5243.432 | 2 | 2621.716 | 75.321 | .000 ^b |
| | Residual | 2436.514 | 70 | 34.807 | | |
| | Total | 7679.945 | 72 | | | |
| a. Dependent Variable: kinerja pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), budaya kerja, kepemimpinan | | | | | | |

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F adalah $0,000$, yang mana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar $0,05$. Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Dimana diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 75.321 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar $2,732$. Sehingga nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinan (R^2) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara $0-1$, jika nilai r^2 mendekati 1 maka variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .826 ^a | .683 | .674 | 5.89977 |

a. Predictors: (Constant), budaya kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 1.6 diperoleh nilai adjusted r^2 sebesar 0.674 atau $67,4\%$ Maka dapat di simpulkan bahwa kemampuan variable

independen yaitu kepemimpinan dan budaya kerja dalam menjelaskan variasi variable kinerja pegawai adalah sebesar 67,4%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dari kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang-orang terutama bawahan untuk dapat bekerja secara bersama-sama dan produktif untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kepemimpinan Apriyanto et al., (2022) dengan judul penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara pada satuan polisi pamong praja kabupaten Solok. Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Apalagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok merupakan organisasi perangkat daerah yang banyak bersentuhan dengan masyarakat sehingga dibutuhkan pemimpin yang tegas dan mampu membimbing dan mengarahkan pegawai Satpol PP untuk tetap bersikap humanis dalam melaksanakan tugas penegakan perda.

Peran kepemimpinan seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja sangat disenangi oleh pegawai Satpol PP. Sikap adil, empati, menerima dan mengakui segala potensi yang dimiliki bawahannya, serta bijak dalam mengatasi masalah yang dihadapi, menjadi penilaian baik dari pegawai yang merupakan bawahannya.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif akan memudahkan dalam mendorong anggotanya untuk mau belajar dan terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan kemudian diterapkan dalam aktivitas kerja dan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, para responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Budaya kerja yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung nilai dari variabel Budaya Kerja (X2) lebih besar dibandingkan t table. Dengan hasil uji parsial yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Budaya Kerja maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok dapat diterima.

Pengaruh Kepemimpinan, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan pelaksanaan roda pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja aparaturnya. Setiap instansi termasuk Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh dalam

meningkatkan kinerja, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi atau instansi pemerintah dalam mewujudkan visi misi atau tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kepemimpinan, dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Hal ini berdasarkan nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan, dan budaya kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, dan budaya kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Olehnya itu Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok diterima. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk Dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan maka tingkat kinerja akan semakin meningkat.
2. Variabel Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok. Hal ini berarti semakin baik Budaya kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Secara simultan kepemimpinan, dan Budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Solok.

DAFTAR REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.37531/Biemr.V4i1.1555>
- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V9i2.20121>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong*, 105–121. <https://doi.org/10.33701/Jurnaltatapamong.V1i2.1155>
- Cahyani, A. D., Djuniardi, D., & Prayudi, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja PNS: Survey Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 74–83.
- HIZKIA, H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap*

- Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan.*
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal Of Environment And Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/Jem.V2i1.2658>
- Junaedi, D. K., Fatmasari, & Haeranah. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua Barat. *Nobel Management Review*, 5(3), 306–320.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kinerja, T., Sipil, A., Pada, N., Polisi, S., Praja, P., & Parepare, K. (2022). *JMMNI*. 3, 1025–1037.
- Mainita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 20–25.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462–477.
- Murhan, M., Rasyid, A., & Husen, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.37531/Biemr.V4i1.1555>
- Windaryadi, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177–184. <https://doi.org/10.29259/Jmbs.V16i3.7381>