

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUM
MAKASSAR SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA
NIM: 105721117121**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUM
MAKASSAR SULAWESI SELATAN SKRIPSI:**

Disusun dan Diajukan Oleh:

**MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA
NIM: 105721117121**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Janganlah kamu berdua khawatir, sesungguhnya aku berserta kamu berdua, aku mendengar dan melihat. “

(Q.S Thaha: 46)

“ Bagaimana kita bisa tau resikonya kalau kita tidak ambil resikonya?

High risk, high return.”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh cinta dan harapan kepada orang tuaku tercinta, yang dengan doa-doa tulusnya menjadi penopang langkahku, dengan kasih sayangnya menjadi cahaya dalam setiap perjalanan, dan dengan keteguhan hatinya mengajarkanku untuk tak pernah menyerah dalam menggapai impian, serta untuk orang-orang yang saya sayang dan untuk almamater kebangganku.

PESAN DAN

KESAN PESAN

Jangan biarkan keraguan menguasai dirimu. Kamu jauh lebih kuat dari yang kamu kira. Jika hari ini sulit, tetaplah bertahan. Jika kamu jatuh, bangkit lagi. Setiap badai pasti berlalu, dan di baliknya selalu ada langit cerah yang menanti. Percayalah pada diri sendiri, terus melangkah, dan jadilah bukti bahwa kegigihan selalu membuahkan hasil. Tidak ada yang mustahil bagi mereka yang berani bermimpi dan berjuang.

Kesan

Saya bersyukur telah menjadi bagian dari Kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar, tempat yang menempa mimpi dan mengajarkan arti perjuangan.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Muhammad Priya Brady Al Jibra

No. Stambuk/NIM : 105721117121

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

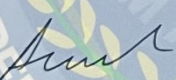
Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23 April 2025 di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 23 April 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si.
NIDN. 0031126521

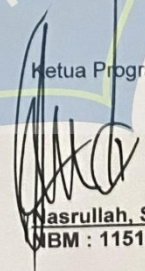

Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.
NIDN. 0907028401

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507


Nasrullah, S.E., M.M.
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Muhammad Priya Brady Al Jibra, Nim : 105721117121 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 24 Syawal 1446 H/ 23 April 2025. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
Makassar, 24 Syawal 1446 H
23 April 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si (.....)
2. Dr. Ismail Rasulong, S.E., M.M. (.....)
3. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M. (.....)
4. Ir. Muhammad Akib, M.M. (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM 1651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Priya Brady Al Jibra
Stambuk : 105721117121
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Priya Brady Al Jibra
NIM: 105721117121

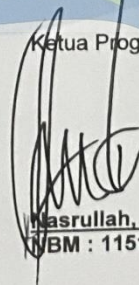
Diketahui Oleh:

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi



Masrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Priya Brady Al Jibra
NIM : 105721117121
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Priya Brady Al Jibra
NIM: 105721117121

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan.” Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Terutama dan teristimewa penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Nasrun dan Ibu Erniaty B yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan doa tulus. dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., M.M.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Prof.Dr.Akhmad, S.E.,M.Si** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih kepada keluarga besar H. Baso Ali yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, dan kebersamaan, sehingga perjalanan ini terasa lebih ringan. Keberadaan kalian merupakan anugerah terindah dalam hidup saya.
10. Teman-Teman Mahasiswa M21E yang telah mewarnai perjalanan ini dengan tawa, air mata, dan kebersamaan yang tak ternilai. Kalian adalah saksi perjuangan dan pelengkap cerita yang membuat di setiap momen menjadi berharga. Terima kasih telah kebersamai hingga akhir perjalanan ini.
11. Dengan segala hormat, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan atas kesempatan dan bantuan yang telah diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Dukungan, informasi, serta fasilitas yang disediakan sangat membantu dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian saya. Semoga kerja sama yang baik ini dapat terus terjalin di masa yang akan datang.
12. Terima kasih untuk diri saya sendiri, karena telah bertahan sejauh ini. saya tahu perjalanan tidak selalu mudah, ada banyak rintangan, air mata, dan kelelahan yang harus dilewati. Namun, saya bangga karena saya tetap melangkah, tetap berusaha, dan tetap percaya pada diri sendiri. Tetap semangat.
13. Kepada seseorang yang pernah menjadi rumah, Skripsi ini kutulis dalam perjalanan panjang, bukan hanya penuh perjuangan akademik, tetapi juga penuh pergulatan batin. Lewat hati aku belajar, bahwa tidak semua yang kita perjuangkan akan kita miliki. Ada hal-hal yang hanya bisa kita pandang dari jauh, kita doakan dalam diam, dan kita syukuri kehadirannya tanpa harus menggenggamnya. Aku menemukan bahwa mengagumi tanpa memiliki

adalah bentuk kasih yang paling tenang, seperti menulis lembar demi lembar skripsi ini tanpa lagi berharap balasan. Semoga skripsi ini menjadi saksi, bahwa dari hati yang pernah retak, masih bisa lahir karya yang utuh.

Akhirnya, Sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.*

Wb

Makassar 23 April 2025

MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA

ABSTRAK

MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA.2025. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas EKonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh:Akhmad dan Samsul Rizal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kemenkum makassar sulawesi selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kemenkum makassar sulawesi selatan dan menggunakan rumus slovin dan penarikan sampel menggunakan claster random sampling sebanyak 69 responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang di bagikan kepada responden. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi SPSS versi 25 mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor kemenkum makassar sulawesi selatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kemenkum makassar sulawesi selatan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA. 2025. *The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at the Makassar Kemenkumham Office, South Sulawesi*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Akhmad and Samsul Rizal

This study aims to determine how much influence leadership and organizational culture have on employee performance at the Makassar, South Sulawesi Ministry of Law and Human Rights office. The population in this study were employees of the Makassar, South Sulawesi Ministry of Law and Human Rights office and used the Slovin formula and sampling using cluster random sampling of 69 respondents. The type of data used in this study is quantitative obtained from questionnaires distributed to respondents. Based on the results of the study using statistical calculations through the SPSS version 25 application regarding the influence of leadership and organizational culture on employee performance at the Makassar, South Sulawesi Ministry of Law and Human Rights office, it has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar, South Sulawesi Ministry of Law and Human Rights office.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN KEORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Mafaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Pengetahuan Kepemimpinan	6
3. Budaya Organisasi	10
4. Kinerja Pegawai.....	11
B. Tinjauan Empiris.....	13
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis penelitian.....	20
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	20
C. Jenis Dan Sumber Data	21

D. Populasi Dan Sampel	22
E. Metode Pengumpulan Data	23
F. Definisi Operasional Variabel	25
G. Metode Analisis Data	25
H. Uji Hipotesis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Capaian Realisasi Kinerja	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian	19
Gambar 4. 1 Struktur Jabatan.....	34
Gambar 4. 2 Pengujian Normalitas Data.....	52
Gambar 4. 3 Hasil Uji Multikolineritas	53
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4. 2 Karakteristik	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden	44
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden	45
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)	46
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)	47
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas.....	49
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	50
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	59



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	69
LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI FREKUENSI	74
LAMPIRAN 3 VALIDITAS DAN RELIABILITAS	78
LAMPIRAN 4 ANALISIS REGRESI BERGANDA, UJI PARSIAL (UJI t) DAN KOEFIEN DETERMINASI (R^2)	82
LAMPIRAN 5 PERSURATAN	83
LAMPIRAN 7 HASIL PLAGIASI PER BAB	87



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau bangsa yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Mulai dari kualitas, kompetensi, dan keterampilan hingga kemampuan mereka untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkolaborasi di tempat kerja, SDM mencakup setiap aspek yang berkaitan dengan individu yang ada di dalam sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial dari setiap individu yang dapat dikembangkan dan digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan instansi yang sukses adalah mengembangkan kepemimpinan organisasi yang kuat. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas dan perubahan dalam operasi global, kepemimpinan telah menjadi topik diskusi yang hangat. Pemimpin adalah seseorang yang menginspirasi, memotivasi, dan memandu tim mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil yang diperlukan. Kemampuan seorang pemimpin mengarahkan dan memberi energi pada tenaga kerja mereka, kemampuan sekelompok individu untuk membantu mencapai tujuan kelompok secara bersama-sama. Kepemimpinan yang digunakan dapat berbeda dari keadaan ke skenario atau berkembang di lingkungan yang relevan. Memahami apa yang dibutuhkan dalam situasi tertentu dan memiliki fleksibilitas serta

kemampuan untuk melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan hal yang sangat penting.(Hermawan Adinugraha et al. 2021)

Budaya organisasi adalah jumlah dari sikap dan keyakinan para anggota, yang mempengaruhi harapan, nilai, dan cara hidup mereka. Hal ini penting dalam kegiatan sehari-hari, seperti bekerja tepat waktu, kerja sama tim, dan komunikasi yang efektif. semua orang yang terlibat memahami dan mematuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. norma-norma informal ditetapkan dalam lingkungan kerja yang sehat, dengan mematuhi kewajiban sehari-hari melalui interaksi yang konstruktif, para individu menciptakan suasana yang hidup dan inklusif. Secara umum, budaya organisasi berasal dari interaksi sosial dan pembelajaran kolaboratif yang mendukung lingkungan kerja yang produktif.(Cahyati and Adelia 2024)

Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan kebijakan perusahaan atau instansi. kinerja didasarkan pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengevaluasi, menganalisa, dan memberikan dampak pada berbagai kinerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, kinerja seperti tingkat ketidakhadiran. dengan demikian, penilaian prestasi kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.(Hatidah Hatidah and Agung Indriansyah 2022)

Sasaran Kinerja Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan		Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya layanan administratif dan fasilitatif kantor wilayah yang efektif dan efisien	1	Indeks kepuasan layanan internal di lingkungan kantor wilayah	3.1 (indeks)	3,76 (indeks)	121,29%
Terwujudnya penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang berkualitas di wilayah	2	Indeks penyelenggaraan masyarakat di wilayah	82 (indeks)	93 (indeks)	113,41%
Meningkatnya pelayanan tahanan di wilayah sesuai standar	3	Persentase menurunnya tahanan yang overstaying	90%	1,55%	100%
	4	Persentase tahanan yang memperoleh layanan penyuluhan hukum	90%	90,60%	100,67%
	5	Persentase tahanan yang memperoleh fasilitasi bantuan hukum	90%	91,12%	101,25%
Meningkatnya pelayanan pembinaan kepribadian, pelatihan vokasi, pendidikan dan penanganan narapidana resiko tinggi	6	Persentase narapidana yang memperoleh nilai baik dengan predikat memuaskan pada instrument penilaian kepribadian	70%	93,99%	134,27%
	7	Persentase narapidana yang mendapatkan hak remisi	99%	99,13%	100,13%
	8	Persentase narapidana yang mendapatkan hak integrasi	85%	85,16%	100,19%
	9	Persentase narapidana yang mendapatkan hak pendidikan	85%	88,36%	103,95%
	10	Persentase narapidana resiko tinggi yang berubah perilakunya menjadi sadar, patuh dan disiplin	17%	65,38%	380%
	11	Persentase narapidana yang memperoleh pendidikan dan pelatihan vokasi bersertifikasi	31%	100%	120%
	12	Persentase narapidana yang bekerja dan produktif	72%	100%	322,58 %
Meningkatnya pelayanan pengelolaan basan baran di wilayah sesuai standar	13	Persentase benda sitaan dan barang rampasan yang terjaga kualitas dan kuantitasnya	80%	100%	125%

Sumber : Internal LKJP Kanwil Kumham Sulsel Tahun 2023

Gambar 1. 1 Capaian Realisasi Kinerja

Secara keseluruhan, fenomena yang muncul dari latar belakang ini menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) semakin fokus pada pengembangan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan beradaptasi individu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif menjadi penting dalam menghadapi perubahan dengan cepat, di mana pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi tim melalui komunikasi terbuka dan kolaborasi. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kerja sama juga berkembang untuk menciptakan lingkungan yang produktif. Selain itu, pengukuran kinerja pegawai yang objektif dan berbasis data terus diterapkan untuk memastikan prestasi pegawai diukur

secara adil, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, penulis menjabarkan beberapa permasalahan yang menjadi dasar penulisan, di antara lain:

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan

C. Tujuan Penelitian

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan

D. Mafaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini akan memperkaya literatur akademik mengenai pengelolaan sumber daya manusia
 - b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan

teori- teori terkait kepemimpinan dan budaya organisasi dan menjadi dasar penelitian lanjutan yang lebih mendalam

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan untuk merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan dan budaya organisasi yang lebih efektif
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan manajerial yang lebih terarah dan berbasis data
- c. Temuan dari penelitian ini juga dapat dijadikan patokan oleh organisasi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, juga dikenal sebagai MSDM, adalah salah satu praktik manajemen umum yang membahas masalah sumber daya manusia yang terkenal sebagai komponen manajemen yang paling penting, yang mengakui manusia sebagai fondasi dari keseluruhan proses manajemen. sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh organisasi mana pun, baik itu bisnis maupun instansi. sumber daya manusia juga berfungsi sebagai kunci yang mengindikasikan pertumbuhan sebuah bisnis. dalam praktiknya, sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi sebagai pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Hidayat and A. Anwar 2024)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang meliputi pemahaman, pengorganisasian, pengevaluasian, dan penilaian atas semua kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai, termasuk kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penegasan kembali hubungan antara pegawai dan pegawai lainnya. tujuan utama MSDM adalah untuk mencapai kepuasan individu, organisasi, dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif.

2. Pengetahuan Kepemimpinan

Menurut Dubrin (2014) dalam (Handadi 2020) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam rangka mencapai tujuan, dengan petunjuk atau perintah, tindakan

yang mengilhami dan menghasilkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang mengilhami dan mengkoordinasikan usaha-usaha organisasi, dan kemampuan untuk membangun rasa percaya diri dan persahabatan di antara para bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.(Handadi 2020)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendukung, mendorong, dan membantu orang lain dalam mencapai tujuan bersama. dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya tentang memberikan bimbingan, namun juga melibatkan komunikasi yang efektif, sabar, dan untuk memahami menginspirasi para pegawai.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memastikan bahwa orang lain atau pegawai dapat didukung secara memadai dalam melaksanakan tugas. Penilaian kepemimpinan khusus ditujukan untuk pegawai yang memiliki akses ke semua tingkatan atau jabatan hierarki.kepemimpinan kegiatan seorang dalam membantu dan membimbing timnya sehingga tim tersebut dapat bekerja secara efektif, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan tanggung jawab yang tinggi.(Aji and Suryati 2022)

Sifat dan Prinsip Pemimpin yang unggul

Menurut GeorgeR.Terry dalam (Kamarasyid 2019) kemudian membuat daftar sifat-sifat pemimpin yang unggul, yaitu sebagai berikut:

1. Kekuasaan

Syarat utama bagi seorang pemimpin yang harus bekerja dengan tekun dan tenang selama berjam-jam serta dalam situasi tegang yang terkadang sulit dimengerti

2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik memiliki emosi yang stabil, artinya tidak mudah terharu, tersinggung perasaannya, atau tidak mampu memimpin orang lain dengan cara yang emosional. pemimpin dapat menoleransi perasaan orang lain, menghormati martabat mereka, dan bahkan menertawakan masalah yang tidak selalu mengikuti aturan.

3. Pengetahuan tentang relasi

Memajukan dan mengembangkan semua bakat dan potensi anak buah untuk bias bersama maju dan mengecap kesejahteraan adalah salah satu tugas pemimpin. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa pemimpin memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku anggota kelompoknya sehingga dapat menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan para peserta yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang akan dibebankan kepada masing-masing individu.

4. Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, yang mencakup tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain (terutama terhadap keluarga sendiri). Janji selalu hadir, tidak takut, dapat dipercaya, dan adil terhadap semua orang.

5. Objektif

Pertimbangan pemimpin harus didasarkan pada hati nurani yang sedekat mungkin dengan obyektif (tidak subyektif, berdasarkan prasangka sendiri). Mereka akan mencari sebab-sebab yang nyata dan musabab dari setiap kejadian dan memberikan respon yang logis terhadap permasalahan yang ada.

6. Dorongan pribadi

Keinginan dan kemampuan untuk menjadi pemimpin harus muncul dari dalam diri sendiri. Ini akan sangat bermanfaat bagi individu untuk memberikan dukungan dan dorongan kepada banyak orang lain yang membutuhkannya.

7. Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin dikatakan mampu komunikasi dengan jelas dan ringkas, cepat menangkap maksud perkataan orang lain, dan mudah memahami perasaan orang-orang yang terlibat. pandai juga mengkoordinasikan tenaga manusia dan pada akhirnya mengintegrasikan banyak sudut pandang dan aliran yang berbeda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

8. Kemampuan mengajar

Diyakini bahwa pemimpin yang baik dapat berperan sebagai mentor yang baik bagi para pengikutnya, mendorong kesetiaan dan partisipasi.

9. Keterampilan social

Pemimpin juga dianggap memiliki kemampuan untuk “mengelola” orang lain sehingga mereka dapat mengembangkan potensi dan bakat mereka. pemimpin dapat menganalisa kelemahan dan kelebihan masing-masing individu sehingga dapat dicermati dalam tugas-tugas yang selaras satu sama lain.

10. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Pemimpin haruslah luar biasa dalam satu atau beberapa bidang teknis tertentu. selain itu, mereka juga harus memiliki kemampuan manajerial untuk membuat rencana, gelola, analisis keadaan, keputusan, mengarahkan, kontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak

mapan.tujuannya adalah untuk memberikan produktivitas, keuntungan, dan kebahagiaan serta kesejahteraan yang maksimal bagi semua orang yang terlibat.(Kamarasyid 2019)

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002) dalam (Hulu, Progresif Buulolo, dkk 2021) indikator kepemimpinan yaitu:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhiungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah karakteristik dari sebuah organisasi yang menjadi pedoman untuk mengintegrasikan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.dengan kata lain, budaya organisasi seperangkat aturan dan pedoman yang dipahami dan diikuti oleh semua anggota organisasi. budaya organisasi berfungsi sebagai landasan bagi kebijakan dan prosedur organisasi.(Pasaribu and Arfusau 2023)

Budaya organisasi mengajarkan pegawai bagaimana berinteraksi, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah di lingkungan kerja mereka. budaya organisasi memainkan peran penting dalam sektor publik dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan perilaku pegawai. Menurut Ghasemi (2015) dalam(Nusani, Landra, and Puspitawati 2021) Adat, tradisi, adat istiadat, norma, dan etika merupakan aspek budaya organisasi yang secara konstan digunakan oleh para anggotanya. Banyak keberhasilan yang dapat diraih oleh sebuah perusahaan karena adanya

budaya yang kuat dan khas yang merasuk ke dalam seluruh kegiatan operasionalnya.(Nusani, Landra, and Puspitawati 2021)

Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Laila 2023) indikator budaya organisasi dapat di uraikan sebagai berikut:

- a. Inisiatif individual: yaitu tingkat kepekaan, kemandirian, dan saling ketergantungan yang dimiliki setiap orang
- b. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko: yaitu bagaimana anggota organisasi didorong untuk menjadi proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko.
- c. Pengarahan: membantu pegawai dalam memberikan klarifikasi tentang tujuan dan sasaran yang harus dipenuhi oleh organisasi.
- d. Penghargaan: hadiah yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi oleh organisasi.
- e. Pola komunikasi: adanya interaksi antara pimpinan dengan bawahan dan bawahan dengan pegawai lainnya.
- f. Kerja sama: salah satu sikap yang memiliki kemampuan untuk membantu orang mencapai tujuan mereka adalah dengan membantu mereka mendukung, semangat.
- g. Pengawasan: kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengawasi pekerjaan yang diperlukan oleh pegawai dalam organisasi yang bersangkutan.(Laila 2023)

4. Kinerja Pegawai

Dalam bahasa Inggris, “kinerja” sering dikaitkan dengan

“performance”, yang memiliki arti pelaksanaan. kinerja adalah memberikan pemahaman mengenai dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja manajemen. memberikan panduan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, memantau dan menilai kemajuan ke arah tujuan tersebut, membandingkannya dengan target kinerja, dan melakukan tindakan korektif untuk meningkatkan kinerja. (Nurliah, Sinring, and Basalamah 2023)

Kinerja pegawai adalah sebuah konsep yang mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kerja keras, bertanggung jawab, dan berdedikasi jujur disertai kecakapan dan kemauan yang keras. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja dalam rangka meningkatkan daya saing harus dibicarakan secara jelas dan ringkas. Penuh rasa syukur, bertanggung jawab, tulus bekerja, tuntas berintegrasi bekerja keras dengan semangat, serius, cerdas, kreatif, dan penuh kerendahan hati adalah beberapa contoh etos kerja yang unggul. (Sri Undayani and Raka 2020)

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi performa kinerja seseorang menurut (Thamrin 2020)

- a. Faktor kemampuan: kemampuan seseorang terdiri dari IQ (kemampuan potensial) dan kemampuan aktualnya (pengetahuan + keterampilan). Oleh karena itu, seorang pekerja dengan IQ lebih tinggi dari rata-rata yang berpartisipasi dalam pendidikan yang mendorong

pertumbuhan mereka dan memiliki kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka akan dapat mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan.

- b. Faktor motivasi :Ketika seorang pekerja menghadapi situasi kerja tertentu, isyarat nonverbal akan digunakan untuk memotivasi mereka. Motivasi adalah kualitas yang dapat membantu seorang pekerja berperilaku dengan cara yang akan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.(Thamrin 2020)

Indikator Kinerja pegawai

Salah satu faktor yang menjadi ukuran dalam menentukan kinerja adalah indikator kinerja. Pekerjaan pegawai pada dasarnya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan maupun instansi dan mendukung pegawai yang diidentifikasi.

Berikut adalah indikator kinerja pegawai menurut (Surahman 2022)

- a. Kualitas (quality)
- b. Kuantitas (quantity)
- c. Ketepatan waktu (Timeliness)
- d. Efektivitas biaya (Cost effectiveness)
- e. Kemandirian (independent)

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terkait kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti.Studi-Studi tersebut memberikan wawasan mengenai hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi,dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam berbagai organisasi,berikut ini adalah beberapa

penelitian yang relevan sebagai dasar dalam penelitian ini :

1. Penelitian bertajuk “Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)” ini dilakukan oleh Rian Hidayat dan Sardin A Anwar yang diterbitkan pada Juli 2022. Alat analisis yang digunakan adalah analisis dokumen yang meliputi pengumpulan informasi dan data dari buku, jurnal, dan dokumen. dengan variable X1 kepemimpinan X2 budaya organisasi Y Kinerja pegawai. Studi ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah tentang mengelola individu untuk mencapai tujuan organisasi. Praktik manajemen yang tepat, termasuk peran manajer SDM dan manajer lini, sangat penting untuk mewujudkan tujuan-tujuan ini secara efektif. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa semua kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang mengelola organisasi, yang menggarisbawahi pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dengan baik
2. Penelitian handadi,kaulika Kusuma,eman sulaiman 2022. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai pada Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,677 yang berarti hubungan yang kuat dan positif. Pengaruh
3. Penelitian Aji and suryati 2022 analisis data yang menggunakan regresi linear berganda. Hal ini berarti bahwa 89,5% variasi variabel kinerja

pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 10,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti. Hasil penelitian diketahui bahwa variable kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian aloi Kamarasyid 2019 dengan judul Peran Kepemimpinan dalam Menerapkan Prinsip-Prinsip Good Governance di Instansi Pemerintahan Daerah Jurnal ini membahas tentang peran kepemimpinan dalam menerapkan prinsip-prinsip good governance di dalam instansi pemerintah daerah di Indonesia. regresi linear berganda fokus utama dari jurnal ini adalah pentingnya kepemimpinan yang berkualitas, bersih, dan berwenang dalam konteks reformasi yang menuntut perubahan struktural menuju pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi. Selain itu, jurnal ini menyoroti karakteristik kepemimpinan yang efektif, prinsip-prinsip good governance, serta pentingnya partisipasi masyarakat dalam mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan publik yang baik.
5. Penelitian (Sutoro, Mawardi, and Sugiarti 2020) dengan judul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, dan untuk membuktikan penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Teknik sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah responden 118, dan unit analisisnya adalah pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di lingkungan pemerintahan, peran

kepemimpinan sangat berpengaruh. Hal ini terjadi karena sistem kerja struktural atau birokrasi yang menempatkan pimpinan sebagai orang yang memegang kendali penuh terhadap seluruh pegawai. Maka tidak mengherankan, jika tatanan pimpinan seringkali dipersepsikan sebagai tatanan organisasi, tentu saja.

6. Penelitian .(Pasaribu and Arfusu 2023) dengan judul pengaruh budaya organisasi,motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. (Nusani, Landra, and Puspitawati 2021) dengan judul pengaruh kepemimpinan,komunikasi dan budaya organisasi,terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten gianyar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, angket,

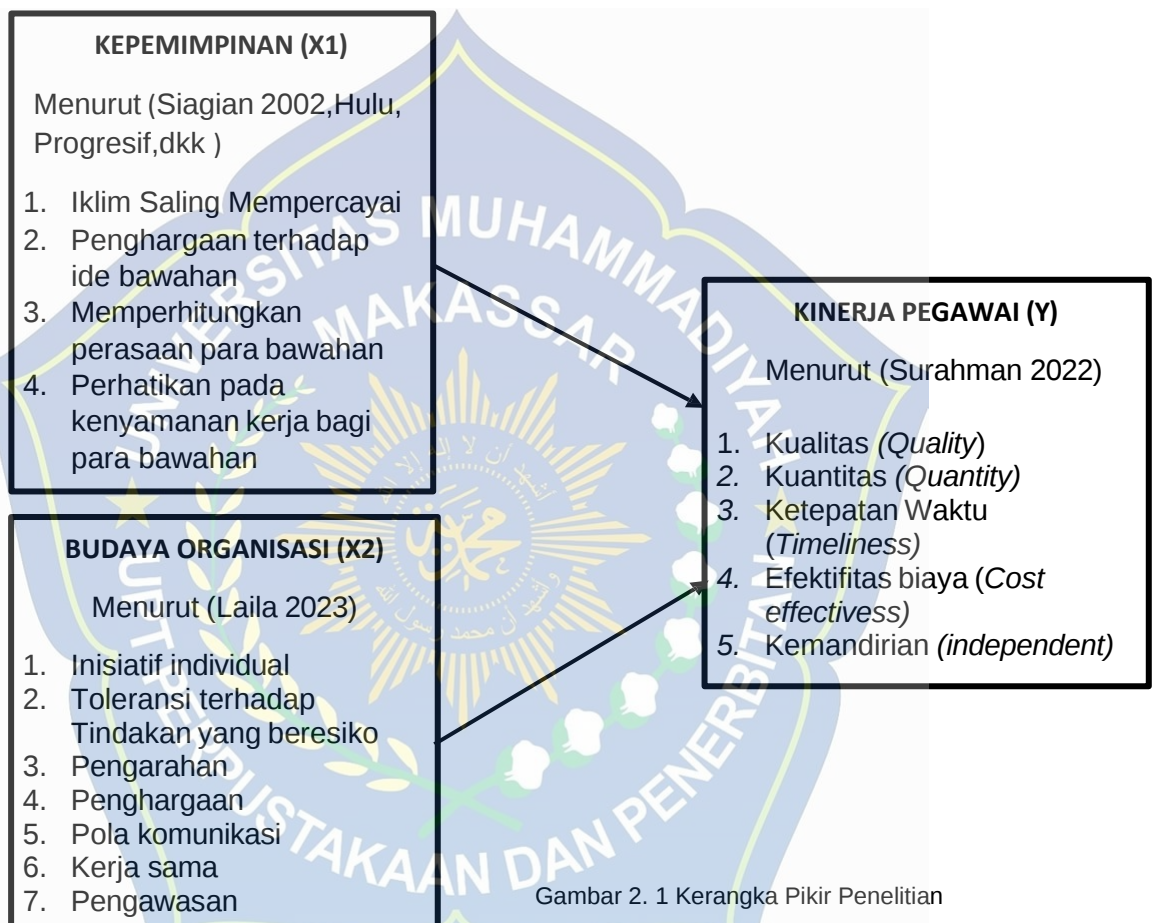
dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji T dengan alat analisis yaitu SPSS versi 25 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

8. (Laila 2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unik kerja populasi sebanyak 55 pegawai. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian berpengaruh positive.
9. (Nurliah, Sinring, and Basalamah 2023) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten gowa. Analisis Inferensial dengan Regresi Linier Berganda Analisis hasil penelitian menyimpulkan bahwa berpengaruh positive.
10. (Sri Undayani and Raka 2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten klungkung. metode statistik uji regresi linier berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. (Thamrin 2020)

dengan judul pengaruh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pemkot Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Sumber data diperoleh dari sampel 93 orang pegawai Pemkot Cimahi. Teknik pengolahan data yang dipakai adalah regresi dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Pemkot Cimahi. Selain itu ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Pemkot Cimahi. Berdasarkan temuan tersebut, Pemkot Cimahi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner dan juga budaya organisasi karena dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. (Surahman, N2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pisangan Timur Kota Jakarta Timur. Data sekunder diperoleh dari sumber perpustakaan dan jurnal penelitian. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Hasil menunjukkan bahwa berpengaruh positif.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan aspek fundamental dari pemahaman yang mendasari setiap penelitian lainnya dan berfungsi sebagai dasar untuk proses dan analisis penelitian dalam penelitian ini, kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

H1 : Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan.

H2 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah disiplin akademis yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dalam format angka. Metode ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengevaluasi hipotesis secara metode dan objektif. Dalam konteks ini, peneliti bertujuan untuk memahami fenomena yang dimaksud dengan cara yang dapat digunakan sehingga hasilnya dapat diekstrapolasikan ke populasi yang lebih besar.

Dalam penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan biasanya berasal dari survei, eksperimen, atau penelitian terstruktur. Sebagai contoh, seorang peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang sikap pegawai terhadap kinerja tertentu. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk menentukan korelasi, hubungan, atau perbedaan antar variabel. Salah satu aspek penting dalam penelitian kuantitatif adalah objektivitas. Untuk meminimalisir, peneliti menggunakan instrumen dan prosedur yang ketat.

Dari analisis tersebut dapat diambil kesimpulan dimana tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kememkumham Makassar Sulawesi Selatan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan Di Kantor Kemenkum Makassar Yang Berlokasi Di Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221. Penelitian ini berlangsung selama dua

bulan, Dari Desember hingga Januari 2025, Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkum Makassar Sulawesi Selatan Di lokasi tersebut.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dapat dievaluasi secara objektif dan dinyatakan dalam format angka. Dalam penelitian kuantitatif, yang sistematis dan terstruktur, data ini biasanya digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dapat dianalisis secara statistik. Informasi dalam pengertian ini didasarkan pada temuan penelitian yang terstruktur, sehingga memudahkan peneliti untuk membaca dan memahaminya.

2. Sumber Data

a) Data Primer

Data yang dianalisis menggunakan data primer sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa pegawai dengan secara langsung dan sistematis.

b) Data Sekunder

Data berasal dari buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang membahas tentang teori kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Hal ini berfungsi sebagai landasan teori untuk analisis data. Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada dokumen-dokumen resmi, seperti dokumen internal atau buku tahunan dari kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan yang memberikan konteks lebih lanjut tentang struktur

organisasi dan kebijakan yang diterapkan.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi, yang mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin untuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh objek penelitian yang berjumlah 220 orang. Dengan demikian, rumus ini menjadi alat yang sangat berguna untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel.

2. Sampel

Untuk itu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, dan penelitian yang dilakukan untuk populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) dari populasi yang ada.

Dalam Penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Poulasi yaitu jumlah pegawai Di Kantor
Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan

e = Margin of Error
(10% atau 0,1)

Maka sampel yang didapatkan :

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,1)^2}$$

$$= \frac{220}{1 + 220 (0,01)}$$

$$= \frac{220}{1 + 2,2}$$

$$= \frac{220}{3,2}$$

$$= 68,75$$

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah. Claster Random Sampling. Menurut Margoan (2004) dalam (Lidia, Hairunisya, and Sukwatus Sujai 2018) Menyatakan bahwa “Claster Random Sampling digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu dalam kelompok.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 reponden.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, riset kepustakaan, dokumentasi, kuesioner

a) Observasi

Metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena untuk mendapatkan informasi yang valid dan objektif.

b) Riset Perpustakaan

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti literatur atau sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian

c) Dokumentasi

Proses pengumpulan dan penyimpanan data atau informasi dalam bentuk dokumen. Ini bisa berupa catatan tertulis, rekaman audio atau video, foto, dan berbagai bentuk media lainnya yang merekam kejadian atau proses tertentu

d) Kuesioner

Alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari responden.

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertulis yang memiliki sejumlah pertanyaan dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah Skala Likert 1-5, yang mengukur tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Tabel jawaban skala Likert seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2. 1 Skala Likert

Skala Jawaban	Arti	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Cukup setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

a) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan didefinisikan kemampuan seseorang untuk mendukung, mendorong, dan membantu orang lain dalam mencapai tujuan bersama. dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya tentang memberikan bimbingan, namun juga melibatkan komunikasi yang efektif, sabar, dan untuk memahami menginspirasi para pegawai

b) Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi di definisikan mengajarkan pegawai bagaimana berinteraksi, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah di lingkungan kerja mereka. budaya organisasi memainkan peran penting dalam sektor publik dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan perilaku pegawai

2. Variabel Dependen

a) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai didefinisikan sebuah konsep yang mengacu pada hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

G. Metode Analisis Data

Terdapat beberapa metode untuk menganalisis data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Validitas adalah ukuran seberapa baik suatu alat digunakan dalam kaitannya dengan gejala tertentu. Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dibedah sebelumnya valid atau tidak. Memanfaatkan teknik korelasi product untuk menilai validitas dari kuesioner yang diisi oleh responden.

b) Uji Realibilitas

Seseorang dapat dianggap reliabel jika jawaban mereka terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana suatu hipotesis dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Masing-masing pengujian tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang terbaik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas tidak dilakukan terhadap masing-masing variabel unik melainkan terhadap nilai residualnya. Masalah serius yang muncul adalah bahwa uji normalitas dilakukan pada setiap variabel. Hal ini tidak sepenuhnya benar, karena model regresi mensyaratkan

normalitas pada nilai residual dan bukan pada masing-masing variabel penelitian

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini diperlukan agar korelasi antar variabel dapat terjadi dalam bentuk regresi yang betul-betul baik. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Kriteria yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah Tolerance Value $\geq 0,10$ atau ekuivalennya, $VIF < 10$ yang menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent.

c) Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut heteroskedastisitas. Proses dimana sebuah variabel residual dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual.

3. Regresi Linear Berganda

Salah satu metode untuk membuat prediksi yang melibatkan dua atau lebih variabel-yaitu variabel independen dan dependen berganda, yang dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat kinerja pegawai
- X1 = Variabel bebas kepemimpinan
- X2 = Variabel bebas budaya organisasi
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- ε = Koefisien error dalam model

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai). H_0 =Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H_1 =Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05 (signifikan) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05 (tidak signifikan) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menggunakan analisis analisis determinasi untuk memahami pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan seterusnya) terhadap variabel dependen (Y) secara langsung. Koefisien ini menyajikan beberapa persentase variabel dependen yang penting terhadap variabel dependen. Karena R^2 sama dengan 0, maka tidak ada indikasi sedikitpun mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 sama dengan 1, maka kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (disingkat Kemenkumham RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri yang sejak 27 Oktober 2014 dijabat oleh Yasonna Laoly. Kemenkumham beberapa kali mengalami pergantian nama yakni: "Departemen Kehakiman" (1945-1999), "Departemen Hukum dan Perundang-undangan" (1999-2001), "Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia" (2001-2004), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2004-2009), dan "Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2009- sekarang). Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pertama kali dibentuk pada tanggal 19 Agustus 1945 dengan nama Departemen Kehakiman. Menteri Kehakiman yang pertama menjabat adalah Soepomo. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada zaman pemerintahan Belanda disebut Departemen Van Justitie yaitu berdasarkan peraturan Herdeland Yudie Staatblad No.576.

Dalam sidang PPKI tahun 1945 ditetapkan mengenai Departemen Kehakiman dalam Struktur Negara menurut UUD. Dalam UUD tadi disebutkan departemen termasuk Departemen Kehakiman yang mengurus tentang pengadilan, penjara, kejaksaan dan sebagainya. Dalam sidang PPKI tersebut dibuat pula penetapan tentang tugas pokok masalah ruang

lingkup tugas Departemen Kehakiman walaupun secara singkat masih mengacu pada peraturan Herdeland Yudie Staatblad No.576.

Pada tanggal 1 Oktober 1945 kewenangan Departemen Kehakiman bertentangan yakni Kejaksaan berdasarkan Maklumat Pemerintah tahun 1945 tanggal 1 Oktober 1945 dan Jawatan Topografi berdasarkan Penetapan pemerintah tahun 1945 Nomor 1/SD Jawatan Topografi kemudian dikeluarkan dari Departemen Kehakiman dan masuk ke Departemen Pertahanan berdasarkan Penetapan Pemerintah tahun 1946 nomor 8/SD Ketika Departemen Agama dibentuk pada tanggal 3 Januari 1946, Mahkamah Islam Tinggi dikeluarkan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia dan masuk ke Departemen Agama Republik Indonesia berdasarkan peraturan pemerintah tahun 1946 Nomor 5/SD Pada tanggal 22 Juli 1960, rapat kabinet memutuskan bahwa kejaksaan menjadi departemen dan keputusan tersebut dituangkan dalam Keputusan Presiden RI Nomor 204/1960 tertanggal 1 Agustus 1960 yang berlaku sejak tanggal 22 Juli 1960. Sejak itu pula, Kejaksaan RI dipisahkan dari Departemen Kehakiman. Pemisahan tersebut dilatarbelakangi rencana kejaksaan mengusut kasus yang melibatkan Menteri Kehakiman pada saat itu.

Pengalihan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia ke Mahkamah Agung berawal dari Undang-Undang No 35 Tahun 1999 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman yang kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang No.

14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung. Pada tanggal 23 Maret 2004 Presiden Megawati mengeluarkan Keputusan Presiden RI No. 21 Tahun 2004 tentang pengalihan organisasi, administrasi dan finansial dan lingkungan Peradilan Umum dan Tata Usaha Negara, Pengadilan Agama ke Mahkamah Agung yang kemudian ditindaklanjuti dengan serah terima Pengalihan organisasi, administrasi dan finansial di lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara ke Mahkamah Agung pada tanggal 31 Maret 2004.

Nama Departemen Kehakiman telah beberapa kali berubah nama karena disesuaikan dengan fungsi dari Departemen tersebut yaitu dari Departemen Kehakiman menjadi Departemen Hukum dan Perundang Undangan dan sekarang menjadi Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

Kantor berkedudukan wilayah (kanwil) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang di setiap provinsi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kanwil terdiri atas beberapa divisi serta sejumlah Unit Pelaksana Teknis (UPT), termasuk Kantor Imigrasi, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), Lapas Terbuka • Lapas Narkotika, Rumah Tahanan Negara (Rutan), Cabang Rutan, Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan), Balai Pemasyarakatan (Bapas), Balai Harta Peninggalan (BHP), serta Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim).

2. Visi dan Misi

a. Visi

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang Andal, Profesional, Inovatif dan Berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden "Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

b. Misi

Misi Kantor Kemenkumham dalam penjabaran visi Kantor Kemenkumham tersebut diatas maka ditetapkan pula misi pada Kantor Kemenkumham Sebagai Berikut :

- 1) Membentuk Peraturan Perundang-Undangan yang Berkualitas dan Melindungi Kepentingan Nasional
- 2) Menyelenggarakan Pelayanan Publik di Bidang Hukum yang Berkualitas
- 3) Mendukung Penegakan Hukum di Bidang Kekayaan Intelektual, Keimigrasian
- 4) Administrasi Hukum Umum dan Pemasarakatan yang Bebas Dari Korupsi
- 5) Bermartabat dan Terpercaya
- 6) Melaksanakan Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia yang Berkelanjutan
- 7) Melaksanakan Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat
- 8) Pemasarakatan

- 9) Melaksanakan Tata Laksana Pemerintahan yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi dan Kelembagaan.

3. Struktur Jabatan Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan

Selatan

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan bagaimana suatu organisasi diatur, termasuk pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di dalamnya. Ini merupakan elemen penting dalam manajemen yang membantu organisasi, baik perusahaan, lembaga non-profit, maupun pemerintah, dalam mencapai tujuan mereka secara efisien. Pembagian struktur organisasi di kanto Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan dapat di lihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 1 Struktur Jabatan

Uraian Tugas:

a. Kepala Kantor Wilayah

Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas Kantor Wilayah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian program, dan pelaporan.
2. Pelaksanaan pelayanan umum di bidang administrasi hukum, hak kekayaan intelektual, dan pemberian informasi hukum.
3. Pelaksanaan fasilitasi perancangan produk hukum daerah, pengembangan budaya hukum dan penyuluhan hukum, serta konsultasi dan bantuan hukum.
4. Pengkoordinasian pelaksanaan unit operasional pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di bidang keimigrasian dan bidang masyarakat.
5. Penguatan dan pelayanan hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan konservasi, konservasi, pemajuan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia.
6. Pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah.

b. Divisi Administrasi

Divisi Administrasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Wilayah di bidang pelatihan dan dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan ketentuan peraturan- undangan dan kebijakan yang

ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal. Divisi Administrasi menyelenggarakan fungsi:

1. pengoordinasian kegiatan di lingkungan Kantor Wilayah
2. pengoordinasian dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran, serta evaluasi dan pelaporan
3. pengoordinasian fasilitasi penataan organisasi, tata laksana dan reformasi birokrasi
4. pengoordinasian dan pelaksanaan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan, dan barang milik negara
5. pengoordinasian dan pelaksanaan hubungan masyarakat, protokol, pelayanan pengaduan, dan pengelolaan teknologi informasi
6. pengoordinasian pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah
7. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga di lingkungan Kantor Wilayah.

Divisi Administrasi terdiri atas:

- a. Bagian Program dan Hubungan Masyarakat

Bagian Program dan Hubungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran, fasilitasi penataan organisasi, tata laksana dan reformasi birokrasi, protokol, hubungan masyarakat kerja sama, pelayanan pengaduan, pengelolaan teknologi informasi dan pengolahan data, serta evaluasi dan pelaporan.

b. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan kepegawaian, pengelolaan keuangan, barang milik negara, dan pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia serta urusan tata usaha dan rumah tangga di lingkungan Kantor Wilayah.

c. Divisi Permasyarakatan

Divisi Permasyarakatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Permasyarakatan di wilayah. Divisi Permasyarakatan menyelenggarakan fungsi :

1. pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang pelatihan pemeliharaan dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengentasan anak, teknologi informasi dan kerja sama, pelayanan pemeliharaan, perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara, serta keamanan dan kenyamanan
2. pelaksanaan kerja sama, pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pembinaan dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengentasan informasi anak, teknologi dan kerja sama, pelayanan dokter, perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara, serta keamanan dan perdamaian
3. penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Divisi Permasyarakatan
4. pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di

lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Pemasyarakatan berkoordinasi dengan Divisi Administrasi.

Divisi Pemasyarakatan terdiri atas:

a. Bidang Pembinaan, Bimbingan, dan Teknologi Informasi :

Bidang Pembinaan, Bimbingan, dan Teknologi Informasi mempunyai tugas melakukan pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pembinaan dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengentasan anak, teknologi informasi dan kerja sama.

b. Bidang Pelayanan Tahanan, Kesehatan, Rehabilitasi, Pengelolaan Benda Sitaan, Barang Rampasan Negara, dan Keamanan:

Bidang Pelayanan Tahanan, Kesehatan, Rehabilitasi, Pengelolaan Benda Sitaan, Barang Rampasan Negara, dan Keamanan mempunyai tugas mengelola pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan tahanan, perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara serta keamanan dan kenyamanan.

c. Divisi Keimigrasian

Divisi Keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Imigrasi di Wilayah. Divisi Keimigrasian menyelenggarakan fungsi:

1. pelatihan, pengendalian dan pengawasan pelaksanaan tugas teknis di bidang perizinan, pemberian persetujuan perizinan,

sistem dan teknologi informasi, intelijen, pengawasan, penindakan keimigrasian

2. pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang perizinan, pemberian persetujuan perizinan, sistem dan teknologi informasi, intelijen, pengawasan, dan penindakan keimigrasian
3. penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Divisi Keimigrasian
4. pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Imigrasi berkoordinasi dengan Divisi Administrasi.

Divisi Keimigrasian terdiri atas:

a. Bidang Perizinan dan Informasi Keimigrasian

Bidang Perizinan dan Informasi Keimigrasian mempunyai tugas melakukan pelatihan, pengendalian, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang perizinan dan informasi Keimigrasian serta melaksanakan pemberian persetujuan perizinan, pengelolaan sistem dan teknologi informasi keimigrasian.

b. Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian.

Bidang Intelijen dan Penindakan Keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan pelatihan, pengendalian, pengawasan, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang intelijen, pengawasan, dan penindakan

keimigrasian.

d. Divisi Pelayanan Hukum Dan Ham

Divisi Pelayanan Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal dan Badan yang terkait di wilayah. Divisi Pelayanan Hukum dan Hak Asasi Manusia menyelenggarakan fungsi:

1. pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan kekayaan intelektual, pelaksanaan pelatihan hukum, fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, fasilitasi analisis dan evaluasi hukum di daerah, pengoordinasian pemajuan hak asasi manusia di wilayah, pengoordinasian pengkajian, penelitian, dan pengembangan di bidang hukum dan hak asasi manusia, dan pemantauan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, serta pelatihan, pengembangan, dan pengendalian pelaksanaan tugas perancang peraturan-peraturan-undangan, penyuluh hukum, peneliti, serta pejabat fungsional tertentu lainnya
2. pelaksanaan kerja sama, pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan hukum umum dan kekayaan intelektual, pelaksanaan pelatihan hukum, fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, fasilitasi analisis dan evaluasi hukum di daerah, pengoordinasian pemajuan hak asasi di wilayah, pengoordinasian pengkajian, penelitian, dan pengembangan di bidang hukum dan hak asasi manusia, dan

pemantauan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, serta pelatihan, pengembangan, dan pengendalian pelaksanaan tugas perancang peraturan-undangan, penyuluh hukum, peneliti, serta pejabat fungsional tertentu lainnya

3. penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan Divisi Pelayanan Hukum dan Hak Asasi Manusia
4. pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum berkoordinasi dengan Divisi Administrasi.

Divisi Pelayanan Hukum Dan Hak asasi manusia terdiri atas:

a. Bidang Pelayanan Hukum

Bidang Pelayanan Hukum mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan kekayaan intelektual.

b. Bidang Hukum

Bidang Hukum mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pengembangan budaya hukum melalui penyuluhan hukum di wilayah, bantuan hukum, jaringan dokumentasi informasi hukum

penyiapan bahan fasilitasi perencanaan dan penyusunan produk hukum daerah, fasilitasi analisis dan evaluasi hukum di daerah, bimbingan teknis, pelatihan dan pengembangan penyuluh hukum dan perancang peraturan perundang-undangan di wilayah.

c. Bidang Hak Asasi Manusia.

Bidang Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pelatihan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang diseminasi dan penguatan hak asasi manusia, informasi hak asasi manusia, instrumen hak asasi manusia, dan pelayanan komunikasi masyarakat. serta rencana aksi nasional hak asasi manusia dan kabupaten/kota peduli hak asasi manusia, pengkajian, penelitian, dan pengembangan serta pengelolaan data dan informasi hasil penelitian hukum dan hak asasi manusia.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah deskripsi atau atribut yang unik untuk setiap individu dan berfungsi sebagai sampel dalam penelitian tertentu. karakteristik digunakan di sini untuk memberikan informasi umum tentang responden, yang membantu peneliti menganalisis data dan memahami konteks temuan penelitian.

a. Jenis Kelamin

Tabel berikut menggambarkan jumlah dan persentase responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden
berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Laki laki	35	50,7
Perempuan	34	43,3
Total	69	100

Sumber: Data Primer,2025

Tabel 4.1 menyajikan responden berdasarkan jenis kelamin.dari total 69 responden, mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 35 orang (50,7%), sementara perempuan 34 (43,3%). Data ini menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi dalam penelitian ini.

b. Usia

Berikut adalah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. 2 Karakteristik
Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase(%)
24-30 tahun	23	32,6
31-39 tahun	23	32,2
> 40 tahun	23	16,845

Sumber:Data Primer,2025

Tabel 4.2 menampilkan data responden berdasarkan kelompok usia. Responden terbanyak berada pada kelompok usia 24-30 tahun,yaitu sebanyak 23 orang (32,6%). Kelompok usia 31-39 tahun berada pada posisi kedua dengan 23 responden (32,2%) sedangkan usia di atas 40 tahun dengan

responden 23 orang (16,845%). Data ini menunjukkan bahwa besar kemungkinan semua usia di atas berada pada usia produktif, khususnya pada rentang tahun 24-30 tahun

c. Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini menggambarkan data responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang dimiliki.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA / Sederajat	19	27,5
S1	36	52,2
S2	14	20,3

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 4.3 menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir. Dominan responden memiliki gelar sarjana (S1) dengan sebanyak 36 orang (52,2%), dengan lulusan SMA / Sederajat berjumlah 19 orang (27,5%). Responden dengan gelar magister (S2) berjumlah 14 orang (20,3%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi, yang mendukung kapasitas kinerja mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Divisi

Tabel di bawah ini menggambarkan data berdasarkan divisi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Presentase (%)
Administrasi	17	24,6
Permasyarakatan	24	34,8
Imigrasi	14	20,3
Pelayanan hukum dan ham	14	20,3

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 4.4 menggambarkan responden berdasarkan divisi. Mayoritas divisi Permasyarakatan sebanyak 24 (34,8) sementara divisi Pelayanan hukum dan ham sebanyak 14 (20,3) sementara divisi administrasi sebanyak 17 (24,6). Data ini menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam survei atau penelitian ini di dominasi oleh divisi permasyarakatan.

2. Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian jawaban atau tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai variabel penelitian yang akan diteliti meliputi Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

a. Tanggapan Responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden pada pegawai kantor Kemenkumham Makassar melalui penyebaran kuesioner didapatkan jawaban responden yang diukur

berdasarkan skala likert. Variabel Kepemimpinan pada penelitian ini diukur lima pernyataan. Hasil dari Tanggapan Responden terhadap kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1. 1	0	0%	0	0%	12	17,4%	38	55,1%	19	27,5%	4,10
X1. 2	0	0%	0	0%	21	30,4%	36	52,2%	12	17,4%	3,87
X1. 3	0	0%	2	2,9%	19	27,5%	31	44,9%	17	24,6%	3,91
X1. 4	0	0%	5	7,2%	22	31,9%	31	44,9%	11	15,9%	3,70
X1. 5	0	0%	3	4,3%	22	31,9%	27	39,1%	17	24,6%	3,84
X1											
Rata-Rata Variabel Kepemimpinan											3,88

Berdasarkan tabel 4.5 diatas tentang jawaban mengenai kepemimpinan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,88. Kepemimpinan sebagai variabel independen memuat 5 pernyataan dengan X1.1 sebagai indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 dan X1.4 sebagai indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,70.

b. Tanggapan Responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden pada pegawai kantor Kemenkumham Makassar melalui penyebaran kuesioner didapatkan jawaban responden yang diukur berdasarkan skala likert. Variabel Budaya Organisasi

pada penelitian ini diukur tujuh pernyataan. Hasil dari Tanggapan Responden terhadap budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2. 1	0	0%	0	0%	42	60,9%	22	31,9%	5	7,2%	3,46
X2. 2	0	0%	0	0%	44	63,8%	23	33,3%	2	2,9%	3,39
X2. 3	0	0%	0	0%	44	63,8%	22	31,9%	3	4,3%	3,41
X2. 4	0	0%	0	0%	41	59,4%	24	34,8%	4	5,8%	3,46
X2. 5	0	0%	0	0%	41	59,4%	25	36,2%	3	4,3%	3,45
X2.6	0	0%	1	1,4%	32	46,1%	35	50,7%	1	1,4%	3,52
X2.7	1	1,4%	0	0%	44	63,8%	21	30,4%	3	4,3%	3,36
X2											
Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi											3,44

Berdasarkan tabel 4.6 diatas tentang jawaban budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,44. Budaya organisasi sebagai variabel independen memuat 7 pernyataan dengan X2.6 sebagai indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,52 dan X2.7 sebagai indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,36.

c. Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 69 responden pada pegawai kantor Kemenkumham Makassar melalui penyebaran kuesioner didapatkan jawaban responden yang diukur berdasarkan skala likert. Variabel Kinerja Pegawai

pada penelitian ini diukur tujuh pernyataan. Hasil dari Tanggapan Responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y. 1	0	0%	2	2,9%	21	30,4%	27	39,1%	19	2,5%	3,91
Y. 2	0	0%	1	1,4%	21	30,4%	30	43,5%	17	24,6%	3,91
Y. 3	0	0%	0	0%	24	34,8%	27	39,1%	18	26,1%	3,91
Y. 4	0	0%	0	0%	21	30,4%	32	46,4%	16	23,2%	3,93
Y. 5	0	0%	0	0%	23	33,3%	27	39,1%	19	27,5%	3,94
Y											
Rata-Rata Variabel Kinerja Pegawai											3,92

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang jawaban kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,92. Kinerja pegawai sebagai variabel independen memuat 5 pernyataan dengan Y.5 sebagai indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94 dan Y.1, Y.2, dan Y.3 sebagai indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,91.

Analisis dan Interpretasi

3. Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu

pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - 2$ dengan n adalah jumlah responden. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitung	Nilai r-Tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1. 1	0,763	0.2369	0,000	Valid
	X1. 2	0,861	0.2369	0,000	Valid
	X1. 3	0,921	0.2369	0,000	Valid
	X1. 4	0,880	0.2369	0,000	Valid
	X1. 5	0,845	0.2369	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2. 1	0,752	0.2369	0,000	Valid
	X2. 2	0,799	0.2369	0,000	Valid
	X2. 3	0,928	0.2369	0,000	Valid
	X2. 4	0,857	0.2369	0,000	Valid
	X2. 5	0,889	0.2369	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X2. 6	0,759	0.2369	0,000	Valid
	X2. 7	0,876	0.2369	0,000	Valid
	Y. 1	0,916	0.2369	0,000	Valid
	Y. 2	0,933	0.2369	0,000	Valid
	Y. 3	0,917	0.2369	0,000	Valid
	Y. 4	0,945	0.2369	0,000	Valid
	Y. 5	0,897	0.2369	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Tabel 4.8 menunjukkan pada hasil uji validitas semua item pertanyaan menunjukkan nilai koefisien yang positif atau valid, karena nilai r hitung > r tabel serta nilai signifikan 0,000. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menguji apakah alat penelitian seperti kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam kondisi yang sama. Pernyataan dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach alpa > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,903	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,928	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,955	> 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan (X1) $0,903 > 0,60$ dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya organisasi (X2) $0,928 > 0,60$ serta kinerja pegawai (Y) $0,955 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable dalam penelitian ini reliabel.

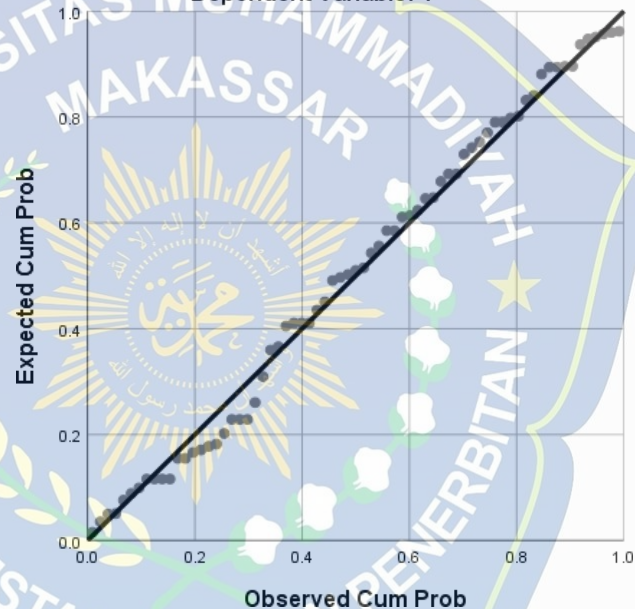
b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat kesalahan dalam model regresi yang menghasilkan distribusi tidak normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan Grafik *Normality Probability Plot*. Grafik *Normality Probability Plot* ini menunjukkan kriteria untuk

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



menentukan apakah data terdistribusi normal. Jika data tersebar di area garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, maka asumsi distribusi normal dapat diterima. Sebaliknya, jika data menyimpang dari garis diagonal, model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam gambar berikut ini.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25
Gambar 4. 2 Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-Plot* menggambarkan penyebaran data atau titik titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka ini berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dan variabel dependen, hal ini dapat menyebabkan gangguan. Uji multikolineritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.977	1.023
	Budaya Organisasi	.977	1.023

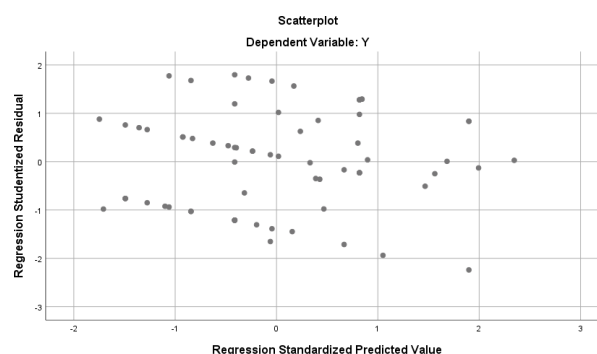
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi, pada penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Berikut hasil uji heteroskedasitas:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25
Gambar 4. 4 Hasil Uj Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik tersebar tanpa pola tertentu, baik berbentuk kerucut maupun sistematis (melengkung atau berkluster), serta terdistribusi di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, berdasarkan grafik *scatterplot* ini, tidak terdapat indikasi kuat heteroskedastisitas, sehingga asumsi dalam model regresi terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang diterapkan adalah valid dan mampu memberikan estimasi yang tepat.

c. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi berfungsi sebagai variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.738	3.506		2.207	.031
Kepemimpinan	.304	.127	.275	2.403	.019
Budaya Organisasi	.248	.119	.239	2.082	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Secara umum persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 7.738 + 0,304X_1 + 0,248X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat kinerja pegawai

X₁ = Variabel bebas kepemimpinan

X₂ = Variabel bebas budaya organisasi

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

ε = Koefisien error dalam model

Berdasarkan hasil analisis data SPSS yang tercantum dalam tabel 4.11, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 7.738 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen

kinerja pegawai sebesar 7.738 satuan.

- 2) Koefisien regresi kepemimpinan adalah 0,304 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan jika kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai di kantor Kemenkumham Kota Makassar akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,248 dan bertanda positif. Hal ini berarti, kinerja pegawai (variabel Y) akan mengalami kenaikan jika budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja pegawai di kantor Kemenkumham Kota Makassar akan semakin meningkat.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilaksanakan using

uji t dengan menganalisis nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.738	3.506		2.207	.031
Kepemimpinan	.304	.127	.275	2.403	.019
Budaya Organisasi	.248	.119	.239	2.082	.041
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Melalui hasil uji-t yang terdiri dari kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut.

a) Hipotesis Pertama (H₁)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,019 yaitu lebih kecil dari

0,05 dan t hitung > t table. Hal ini berarti H₁ diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +2.403 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan terhadap variabel

dependen yaitu kinerja pegawai.

b) Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,041 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t hitung $>$ t table. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +2.403 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk menentukan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam suatu model regresi. Koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam bentuk R^2 , yang memiliki nilai antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Tabel Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4. 12 Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.127	3.370
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel 4.12, terdapat nilai R sebesar 0,391 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dan kedua variabel independennya adalah kuat, karena berada dalam definisi. Nilai R square sebesar 0,153 atau 15,3% menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 15,3%, sedangkan 84,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kemenkumham Makassar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik antara

pimpinan dan pegawai, maka koordinasi dalam pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lebih efektif.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator utama. Salah satunya adalah bagaimana pemimpin mampu menciptakan iklim kerja yang saling mempercayai, memberikan penghargaan terhadap ide pegawai, serta memperhitungkan perasaan bawahannya. Selain itu, perhatian terhadap kenyamanan kerja pegawai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada pegawai dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta loyalitas terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi, komunikasi yang efektif, serta pemberian arahan yang jelas (Siagian, 2002).

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang kuat juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin positif budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi, semakin besar dampaknya terhadap efektivitas kerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, pegawai merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui beberapa aspek utama. Salah satunya adalah pola komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan, di mana adanya keterbukaan dalam berkomunikasi memungkinkan pegawai untuk menyampaikan ide dan masukan dengan lebih bebas. Selain itu, budaya penghargaan terhadap kinerja pegawai juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Kejelasan visi dan misi organisasi serta dukungan terhadap inovasi juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk terus berkembang.

Lebih jauh, budaya organisasi yang berbasis kolaborasi dan inovasi dapat meningkatkan adaptasi pegawai terhadap perubahan. Dalam dunia kerja yang dinamis, organisasi yang memiliki budaya fleksibel cenderung lebih sukses dalam menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan eksternal. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan juga akan lebih siap untuk meningkatkan kompetensi mereka dan menghadapi tantangan yang lebih besar. Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Laila, 2023).

3. Keterkaitan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya

organisasi yang kuat dapat menciptakan sinergi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kedua faktor tersebut tidak hanya berdampak secara terpisah, tetapi juga saling mendukung. Kepemimpinan yang baik membantu dalam menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, sementara budaya organisasi yang positif memberikan lingkungan kerja yang mendukung kepemimpinan yang efektif.

Dalam penelitian ini, kepemimpinan sebagai alat penggerak organisasi berperan dalam memastikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh pegawai. Sementara itu, budaya organisasi sebagai faktor pendukung menciptakan lingkungan yang memungkinkan kepemimpinan dapat berjalan secara optimal. Dengan demikian, penguatan kedua elemen ini menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kemenkum Makassar.

Lebih jauh, kepemimpinan yang mendorong budaya inovasi dan pemberdayaan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kompetitif. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang menghargai kreativitas dan inisiatif cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya kerja yang berbasis kepercayaan dan keterbukaan akan membantu meningkatkan keterlibatan pegawai dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini berkontribusi dalam memahami bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi

kinerja pegawai. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi instansi pemerintahan untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini juga membuka peluang studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, metode penelitian yang lebih beragam dapat digunakan untuk memahami dampaknya secara lebih mendalam.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan ditemukan bahwa:

1. Kepemimpinan (X1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Makassar, Sulawesi Selatan. Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu instansi sangat menentukan bagaimana kinerja pegawai dapat berkembang. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi bawahannya, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis akan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, pemimpin yang memiliki komunikasi efektif serta dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai cenderung akan mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal dari timnya..
2. Budaya Organisasi (X2), Budaya organisasi juga memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Budaya kerja yang konstruktif, mencakup nilai-nilai kolaborasi, disiplin, dan inovasi dalam penyelesaian tugas, dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai beroperasi dalam lingkungan yang mendukung dan transparan, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal.

B. Saran

Adapun saran yang dapat di berikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Kepemimpinan yang adaptif perlu ditingkatkan agar para pemimpin dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang dinamis di lingkungan kerja. Hal ini dapat diwujudkan melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan berdasarkan data. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai motivator dan fasilitator bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Beberapa faktor dapat dipertimbangkan untuk memperkaya penelitian tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Salah satu pendekatannya adalah dengan memperluas cakupan variabel penelitian. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi pegawai dapat menjadi elemen tambahan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, D V S, and S Suryati. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin Kecamatan Jatisrono, Kabupaten "Smooting 20(2): 112–18.
<http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/897%0Ahttps://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/897/636>.
- Cahyati, Indriana Kurnia, and Mery Adelia. 2024. "Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja." *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1(3): 14. doi:10.47134/par.v1i3.2550.
- Handadi, Sanggit. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Perencanaan Dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri." *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9 (2) (2022): 537-545
 7(2): 408–20.
- Hatidah Hatidah, and Agung Indriansyah. 2022. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 1(1): 179–89. doi:10.59024/jumek.v1i1.39.
- Hermawan Adinugraha, Hendri, Diah Ayu Safitri, Dina Nur Amilah Balbisi Manajemen Organisasi Kampus, and Dina Nur Amilah Balbisi. 2021. "AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi." *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 4(1): p- issn.
- Hidayat, Rian, and Sardin A. Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2): 387–96. doi:10.62515/staf.v1i2.81.
- Hulu, J, M, Progresif Buulolo, and Anskaria S. Gohae. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 36–45.
- Kamarasyid, Aloj. 2019. "Peranan Kepemimpinan Dalam Menerapkan Prinsip-Prinsip Good Governance Di Instansi Pemerintahan Daerah." *Mawa'izh: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan* 10(2): 326–53. doi:10.32923/maw.v10i2.738.
- Laila, Hengbizubelius. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 7(1): 1–9.
<https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/9176>.
- Lidia, Wijayanti, Nanis Hairunisa, and Imam Sukwatus Sujai. 2018. "Pengaruh Model Talking Stick Terhadap Hasil Belajar IPS." *Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS* 3(2): 81–87. doi:10.17977/um022v3i22018p081.
- Nurliah, R, Bahar Siring, and Muhammad Syafi A Basalamah. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Gowa." *Journal of Social Science Research* 3(3): 866–81. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2291>.

- Nusani, Sang Ayu Setya, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar." *Values* 2(Vol. 2 No. 3 (2021): Values): 694–704.
- Pasaribu, Lisbeth Vrike, and Wilhelmina A. I. Arfusau. 2023. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 43–54. doi:10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.
- Sri Undayani, Ni Komang, and Anak Agung Gede Raka. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Klungkung." *Jurnal Widya Publika* 8(1): 91–116. doi:10.47329/widyapublika.v8i1.643.
- Surahman, Mumun. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja." *Perwira Journal of Economics & Business* 2(1): 12–19. doi:10.54199/pjeb.v2i1.75.
- Thamrin, Janadi Rammelsbergi. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemkot Cimahi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(1): 124–37. doi:10.36778/jesya.v3i1.141.
- Lidia, Wijayanti, Nanis Hairunisya, and Imam Sukwatus Sujai. 2018. "Pengaruh Model Talking Stick Terhadap Hasil Belajar IPS." *Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS* 3(2): 81–87. doi:10.17977/um022v3i22018p081.





LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUMHAM MAKASSAR
SULAWESI SELATAN**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar, Saya

Nama : MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA

NIM : 105721117121

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul penelitian : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenkumham Makassar Sulawesi Selatan”**.

Untuk Itu, saya mengharapkan ketersediaan Kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) yang Terhormat untuk menjadi responden pada penelitian ini dengan mengisi lembar kuesioner secara lengkap. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian sehingga kerahasiaannya akan saya jaga sesuai etika penelitian. dengan segala kerendahan hati, Syukron Jazakumullahu Khair.

Billahi fii sabililhaq fastabiqul khairat

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini:

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
: ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat
: ☐ S1
: ☐ S2
: ☐ S3
5. Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 5 Tahun
: ☐ 6-10 Tahun
: ☐ Lebih dari 10 Tahun
6. Jabatan : ☐ Kepala
: ☐ Staf
: ☐ Pegawai
: ☐ Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah salah satu alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan berdasarkan pendapat anda dengan memberikan tanda checklist (✓). Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda (✓) pada kolom yang sesuai. Diharapkan semua pernyataan dalam kuesioner ini dijawab dengan lengkap tanpa

ada yang terlewatkan.

Keterangan Jawaban:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

N (3) : Netral

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

C. Pernyataan

Kepemimpinan (X1)						
No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
Iklim Saling Mempercayai						
1	Saya merasa nyaman berbagi pendapat di tempat kerja.					
Penghargaan terhadap ide bawahan						
2	Pemimpin saya menciptakan suasana yang terbuka untuk berdiskusi tentang ide baru tanpa rasa takut dinilai					
Memperhitungkan perasaan para bawahan						
3	Pemimpin saya meminta pendapat saya terkait perubahan yang mempengaruhi lingkungan kerja saya.					
Perhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahan						
4	Pemimpin saya mendorong saya untuk bekerja lebih baik dengan memberikan insentif terkait gaji pokok					
Perhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahan						

6	Kerja sama tim sangat penting untuk mencapai tujuan bersama di organisasi ini.					
Pengawasan						
7	Organisasi saya memiliki prosedur pengawasan yang jelas dan mudah dipahami.					

Kinerja Pegawai (Y)						
No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
Kualitas (Quality)						
1	Saya secara aktif mencari umpan balik tentang kualitas kerja saya untuk perbaikan di masa mendatang					
Kuantitas (Quantity)						
2	Umpan balik dari atasan membantu saya untuk meningkatkan kuantitas hasil kerja Saya					
Ketepatan Waktu (Timeliness)						
3	Saya merencanakan pekerjaan saya dengan baik untuk memastikan semuanya selesai tepat waktu					
Efektifitas biaya (Cost effectiveness)						
4	Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk mengurangi biaya operasional					
Kemandirian (independent)						
5	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu diarahkan oleh atasan					

LAMPIRAN 2 DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Kepemimpinan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	17.4	17.4	17.4
	Setuju	38	55.1	55.1	72.5
	Sangat Setuju	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	30.4	30.4	30.4
	Setuju	36	52.2	52.2	82.6
	Sangat Setuju	12	17.4	17.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	19	27.5	27.5	30.4
	Setuju	31	44.9	44.9	75.4
	Sangat Setuju	17	24.6	24.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.2	7.2	7.2
	Netral	22	31.9	31.9	39.1
	Setuju	31	44.9	44.9	84.1
	Sangat Setuju	11	15.9	15.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Netral	22	31.9	31.9	36.2
	Setuju	27	39.1	39.1	75.4
	Sangat Setuju	17	24.6	24.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

2. Budaya Organisasi**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	42	60.9	60.9	60.9
	Setuju	22	31.9	31.9	92.8
	Sangat Setuju	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	44	63.8	63.8	63.8
	Setuju	23	33.3	33.3	97.1
	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	44	63.8	63.8	63.8
	Setuju	22	31.9	31.9	95.7

Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
Total	69	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	41	59.4	59.4	59.4
	Setuju	24	34.8	34.8	94.2
	Sangat Setuju	4	5.8	5.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	41	59.4	59.4	59.4
	Setuju	25	36.2	36.2	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	32	46.4	46.4	47.8
	Setuju	35	50.7	50.7	98.6
	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	44	63.8	63.8	65.2
	Setuju	21	30.4	30.4	95.7
	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	100.0

Total	69	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

3. Kinerja Pegawai

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Netral	21	30.4	30.4	33.3
	Setuju	27	39.1	39.1	72.5
	Sangat Setuju	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Netral	21	30.4	30.4	31.9
	Setuju	30	43.5	43.5	75.4
	Sangat Setuju	17	24.6	24.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	24	34.8	34.8	34.8
	Setuju	27	39.1	39.1	73.9
	Sangat Setuju	18	26.1	26.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	30.4	30.4	30.4
	Setuju	32	46.4	46.4	76.8

Sangat Setuju	16	23.2	23.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	33.3	33.3	33.3
	Setuju	27	39.1	39.1	72.5
	Sangat Setuju	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3 VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Kepemimpinan

Correlations

		Total
X1.1	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X1.2	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X1.3	Pearson Correlation	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X1.4	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X1.5	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	5

2. Budaya Organisasi

Correlations

		Budaya Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.2	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.3	Pearson Correlation	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.4	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.5	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.6	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
X2.7	Pearson Correlation	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.928	7

3. Kinerja Pegawai

Correlations

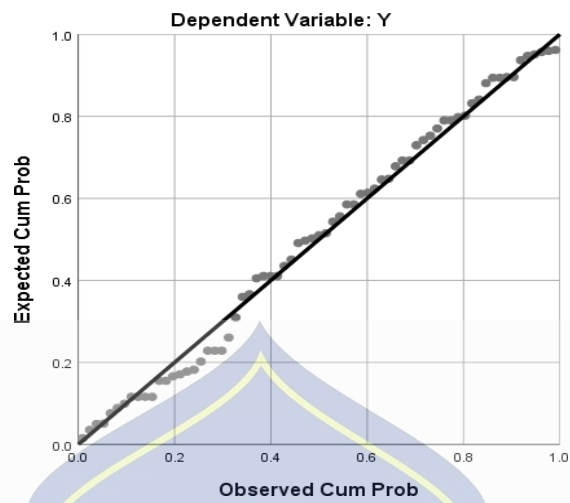
Kinerja Pegawai		
Y.1	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.2	Pearson Correlation	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.3	Pearson Correlation	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.4	Pearson Correlation	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Y.5	Pearson Correlation	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	69
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

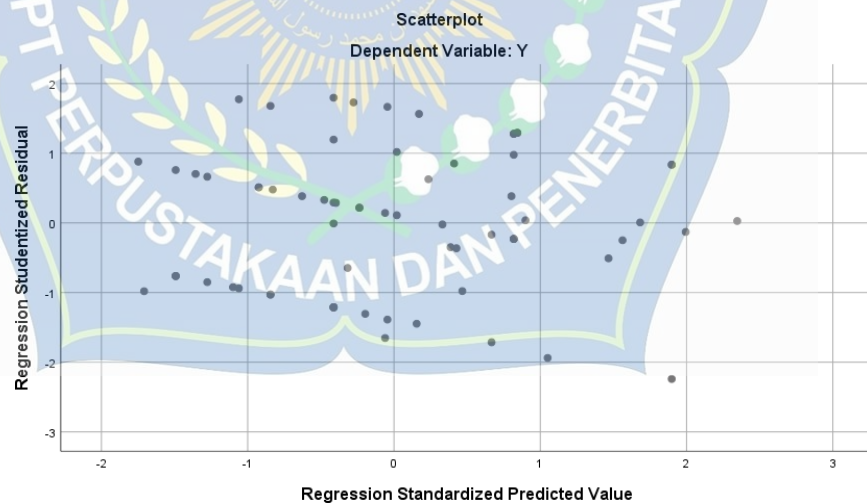
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.955	5

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.977	1.023
	Budaya Organisasi	.977	1.023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			



LAMPIRAN 4 ANALISIS REGRESI BERGANDA, UJI PARSIAL (UJI t) DAN KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.127	3.370

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.990	2	67.495	5.944	.004 ^b
	Residual	749.445	66	11.355		
	Total	884.435	68			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.738	3.506		2.207	.031
	Kepemimpinan	.304	.127	.275	2.403	.019
	Budaya Organisasi	.248	.119	.239	2.082	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 5 PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nomor : 156/05/A.2-II/XII/46/2024 Makassar, 30 Desember 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA

Stambuk : 105721117121

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUMHAM MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jau'ani, S.E., M.Si

NPM:051507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **2/S.01/PTSP/2025**
 Lampiran : -
 Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.
 Kepala Kantor Kementerian Hukum
 dan Ham Prov. Sulsel

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5507/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 tanggal 31 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA**
 Nomor Pokok : 105721117121
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar
 PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUMHAM MAKASSAR SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dan : Tgl. **06 Januari s/d 06 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 02 Januari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH SULAWESI SELATAN
Jalan Sultan Alauddin Nomor.191A Makassar 90222
Telepon (0411) 85431 Faksimili (0411) 871160
Laman: <https://sulsel.kemenkumham.go.id/>

15 Januari 2024

SURAT KETERANGAN
Nomor : W23 - UM.01.01-26

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Priya Brady Al Jibra
NIM : 105721117121
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)

Benar telah melakukan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sulawesi Selatan, dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KEMENKUM MAKASSAR SULAWESI SELATAN "**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
sepertunya.

Kepala Kantor Wilayah
Kepala Bagian Tata Usaha dan Umum
Meydi Zulqadri, S.H.,M.H

DOKUMENTASI PENELITIAN

LAMPIRAN 6 HASIL PLAGIASI PER BAB

Bab I MUHAMMAD PRIYA
BRADY AL JIBRA 105721117121

by Tahap Tutup



Submission date: 10-Apr-2025 09:21AM (UTC+0700)
Submission ID: 2640948039
File name: BAB_I_TURNITIN.docx (224.09K)
Word count: 682
Character count: 4752

DI MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA 105721117121

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Student Paper

2%

2

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas
Indonesia

Student Paper

2%

3

repository.umsu.ac.id

Internet Source

2%

4

scholar.archive.org

Internet Source

2%

5

repository.stpn.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off

Bab II MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA 105721117121

by Tahap Tutup

Submission date: 10-Apr-2025 09:22AM (UTC+0700)
Submission ID: 2640948874
File name: BAB_II_-_2025-04-10T092032.072.docx (47.98K)
Word count: 2398
Character count: 16467





Bab III MUHAMMAD PRIYA
BRADY AL JIBRA 105721117121

by Tahap Tutup

Submission date: 10-Apr-2025 09:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2640949276

File name: BAB_III_-_2025-04-10T092032.072.docx (35.11K)

Word count: 1459

Character count: 9545



III MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA 105721117121

QUALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



11%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to iGroup

Student Paper

2%

2

www.pustaka.ut.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

2%

4

jurnal.portalpublikasi.id

Internet Source

2%

5

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

2%

6

Submitted to United International University

Student Paper

2%

Exclude quotes

Off

Exclude bibliography

Off

Exclude matches

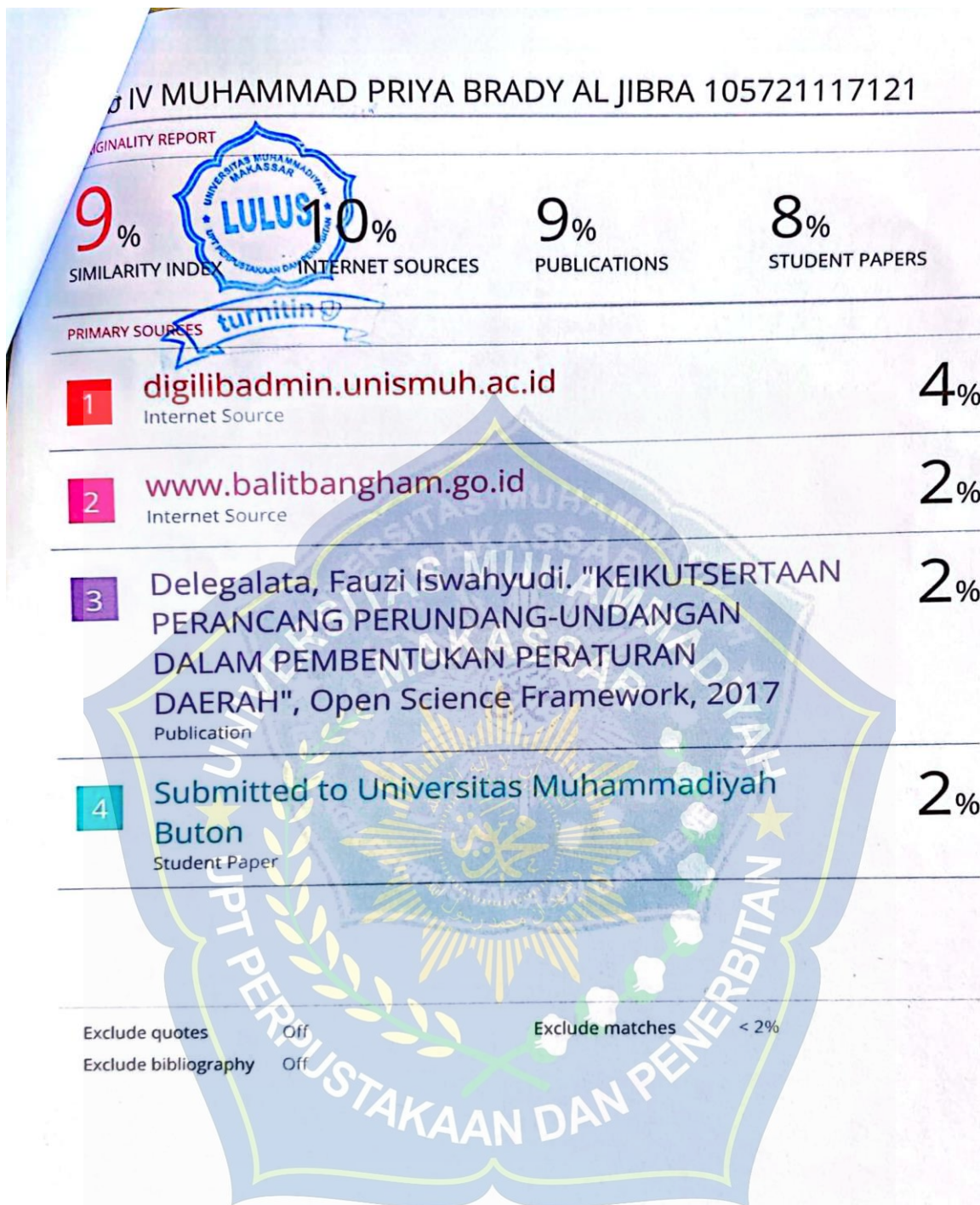
< 2%

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Bab IV MUHAMMAD PRIYA
BRADY AL JIBRA 105721117121
by Tahap Tutup

Submission date: 11-Apr-2025 03:19PM (UTC+0700)
Submission ID: 2642380412
File name: BAB_IV_-_2025-04-11T151729.436.docx (344.48K)
Word count: 5302
Character count: 34151





Bab V MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA 105721117121

by Tahap Tutup



Submission date: 11-Apr-2025 03:19PM (UTC+0700)
Submission ID: 2642380588
File name: BAB_V_PENUTUP_18.docx (716.7K)
Word count: 2412
Character count: 14695

MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA 105721117121

ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX

5% INTERNET SOURCES

7% PUBLICATIONS

4% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Oxford Brookes University Student Paper **4%**

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



Biografi Penulis



MUHAMMAD PRIYA BRADY AL JIBRA yang akrab di panggil Jibra, lahir di Makassar pada tanggal 26 September 2003. Peneliti adalah anak kedua dari tiga bersaudara, putra dari pasangan Bapak Nasrun dan Ibu Erniaty B. Saat ini peneliti bertempat tinggal di Btn

Gowa Lestari Blok A6 / 11, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Riwayat Pendidikan peneliti dimulai dari SDN Sungguminasa II tempat ia menyelesaikan Pendidikan dasar pada tahun 2015. Selanjutnya, ia melanjutkan ke SMP PGRI Sungguminasa dan lulus pada tahun 2018, Pendidikan Menengah atas di selesaikan di SMKN 2 KABUPATEN GOWA pada tahun 2021, Peneliti ini menempun Pendidikan tinggi di Universitas Muhamamdiyah Makassar, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Hingga penulisan Skripsi ini, Peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.