
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Kemahasiswaan (Studi Kasus pada UKM LKIMB Universitas Negeri Makassar Periode 2022-2023)

Azrizan Bin Asdar¹, Anwar², Romansyah Sahabuddin³

¹Universitas Negeri Makassar, Jl. Mapala Raya, Makassar, Indonesia

Email: azrizanbinasdar280302@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out how leadership style and organizational culture influence the performance of the management of the Student Activity Unit of the Institute for the Scientific Study of Faithful Students, Makassar State University (UKM LKIMB UNM) for the 2022-2023 period. The total population and sample used was 43 administrators. Data collection was carried out using observation and questionnaires. The data analysis technique carried out was multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. The results of this research show that leadership style partially has a negative and significant influence on management performance. Meanwhile, organizational culture has a positive and significant influence on management performance. The leadership style and organizational culture simultaneously have a significant influence on management performance.*

Keywords: *Leadership style, Organizational Culture, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Kajian Ilmiah Mahasiswa Bertakwa Universitas Negeri Makassar (UKM LKIMB UNM) Periode 2022-2023. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 43 pengurus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi dan angket. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Sedangkan Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus. Adapun gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengurus.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan entitas vital dalam ekosistem pendidikan tinggi yang bertujuan untuk memfasilitasi pengembangan mahasiswa diluar kegiatan akademis. Dalam konteks perguruan tinggi, organisasi kemahasiswaan memainkan peran yang sangat penting dalam memperkaya pengalaman mahasiswa. organisasi menjadi tempat yang sangat penting bagi mahasiswa untuk mengasah beragam keterampilan yang tidak hanya diperlukan dalam dunia kerja, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Soft skill seperti kemampuan komunikasi dan kerja sama, serta hard skills seperti manajemen proyek dan keterampilan teknis, semuanya berkontribusi pada persiapan mahasiswa sebagai tenaga kerja yang kompeten dan terampil.

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau praktik memimpin, mengarahkan dan memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Melibatkan kemampuan seseorang untuk memotivasi orang lain, menginspirasi mereka untuk beraksi dan membimbing mereka menuju pencapaian tujuan bersama. Menurut Thoha (2010:1) suatu

organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sebuah kepemimpinan yang bisa bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan atau organisasi (Andriyani, 2023). Dalam memimpin suatu organisasi, setiap orang memiliki gaya kepemimpinannya sendiri. Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42), mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah Pola perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi atau dalam istilah lain, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Bolangitan & Pasaribu, 2023). Gaya kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan dampak positif terhadap tingkat komitmen anggota terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik akan berdampak negatif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk memperlihatkan sikap yang memotivasi agar anggota tetap terlibat dan setia pada organisasi tersebut.

Dari hasil observasi awal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pengurus pada UKM LKIMB belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat hal tersebut dikarenakan: 1) Ketua yang masih kurang dalam merangkul pengurusnya, 2) Tidak terjalinnya komunikasi yang baik dari ketua umum dengan para pengurusnya, 3) rendahnya realisasi program kerja dan rekomendasi, 4) kurangnya instruksi kerja kepada pengurus yang akan menjalankan program kerja, 5) ketua sebagai pemimpin organisasi masih kurang dalam mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan pengurusnya.

(Rivai, 2018:132) Untuk meningkatkan kinerja pengurus organisasi, budaya organisasi adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan (Nanda et al., 2023). Budaya organisasi adalah kumpulan nilai atau prinsip bersama yang dianut kelompok yang membentuk cara mereka merasakan, berpikir, dan bertindak terhadap situasi yang berbeda (Kurnianingwidhi et al., 2023). Budaya organisasi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pengurus dalam organisasi. Budaya yang positif, inklusif, dan mendukung dapat memperkuat motivasi, keterlibatan, dan produktivitas pengurus, sementara budaya yang tidak sehat atau tidak sesuai dapat menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi. (Sutrisno, 2010) Agar pengurus didorong untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif, maka budaya organisasi harus benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang efektif (Nasir et al., 2021).

UKM LKIMB UNM menerapkan budaya organisasi yang dapat memotivasi pengurus dalam meningkatkan kinerjanya. Adapun budaya organisasi yang diterapkan di UKM LKIMB UNM yang mencerminkan nilai semangat kerja. Budaya organisasi tersebut adalah: 1) Kekeluargaan, 2) Literasi, 3) Inklusifitas, 4) demokratis, 5) Hijab/Batasan interaksi, 6) Dialog

Kritis, 7) Humanis. Namun Penerapan budaya organisasi UKM LKIMB UNM dinilai masih kurang kuat, yang ditunjukkan dengan menurunnya semangat kerja dan motivasi kerja pengurusnya yang di tandai dengan rendahnya tingkat keikutsertaan anggota dalam forum-forum kajian atau diskusi, serta semakin tidak produktifnya wacana-wacana dan gagasan yang dikaji dalam bentuk karya tulisan. Keadaan ini mengakibatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pengurus menjadi buruk sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dari organisasi.

Menurut Mangkunegara, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prasada, 2020). Berdasarkan hasil observasi awal peneliti didapatkan beberapa program kerja dan rekomendasi yang tidak terlaksana. Tidak terlaksananya beberapa program kerja dan rekomeni ini dapat menjadi indikasi terhadap rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja pengurus. Melihat hasil obeservasi awal tersebut, kinerja pengurus harus lebih dioptimalkan berdasarkan program kerja yang telah ditetapkan.

Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Kajian Ilmiah Mahasiswa Bertakwa Universitas Negeri Makassar yang kemudian disingkat menjadi UKM LKIMB UNM. UKM LKIMB UNM merupakan organisasi kemahasiswaan sebagai salah satu lembaga minat dan bakat mahasiswa di Universitas Negeri Makassar. UKM LKIMB UNM merupakan organisasi kemahasiswaan yang berfokus pada ranah pengkajian dan kampanye perdamaian dengan tujuan yang termaktub dalam Pedoman Organisasi UKM LKIMB UNM yaitu untuk mewujudkan mahasiswa UNM yang ilmiah, agama, dan berkemanusiaan serta turut bertanggung jawab atas terwujudnya tatanan masyarakat kampus dan tatanan masyarakat yang berkeadilan. Sehingga pengurus sebagai fungsionaris lembaga di organisasi ini tentunya perlu mengoptimalkan kinerjanya agar tujuan dan cita-cita tersebut dapat tercapai.

Sehubungan dengan uraian yang telah dijelaskan, bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting terhadap kinerja karyawan/pengurus dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta ketidak konsistenan penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada UKM LKIMB Universitas Negeri Makassar Periode 2022-2023)”.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Lembaga kemahasiswaan. Penelitian ini dilakukan pada Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Kajian

Ilmiah Mahasiswa Bertakwa Universitas Negeri Makassar (UKM LKIMB UNM) Periode 2022-2023. Untuk desain penelitian, ditunjukkan pada Gambar 1.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 sebanyak 43 responden. Untuk pengisian kuesioner, responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan variabel penelitian yaitu: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pengurus. Adapun untuk skala penilaian yang digunakan adalah skala likert, untuk menghitung skor kuesioner berdasarkan hasil penelitian terhadap semua pernyataan variabel yaitu: SS (Sangat Setuju) = 4 skor, S (Setuju) = 3 skor, TS (Tidak Setuju) = 2 skor, dan STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 skor.

Menurut Kamsurya (2020), isi naskah secara umum harus disusun dengan urutan sebagai berikut: Judul; Nama Penulis; Afiliasi Penulis; Abstrak; Kata kunci; Metode; Hasil dan Diskusi; Kesimpulan; Ucapan Terima Kasih; dan Referensi. Dokumen naskah diserahkan ke jurnal ini (dalam satu file MS Word atau PDF).

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Instrumen

Fenti (2017:30) mengemukakan bahwa Instrumen Penelitian merupakan piranti peneliti mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti, yang secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel (Hikmawati, 2020). Pada penelitian ini instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan (angket) yang akan diberikan kepada responden. Kuesioner tersebut harus diuji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu sebelum digunakan. Berikut definisi dari uji instrumen pada penelitian ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukandengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 5% degree of freedom (df), dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya ialah:

Jika nilai r hitung \geq nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Jika nilai r hitung \leq nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidakvalid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuisisioner dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukandengan metode Cronbach's Alpha.

Koefisien Cronbach' Alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitas atau keandalan.

Pada penelitian ini instrument yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan (angket) yang akan diberikan kepada responden.

B. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif, antara lain: penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral).

Selain itu, melalui uji deskriptif ini akan dikategorikan pada tiap pernyataan yang digunakan untuk menilai kualitas penerapan pernyataan dari tiap variabel, apakah penerapan dari tiap pernyataan masuk dalam kategori baik, cukup, atau kurang sesuai dengan kriteria pada tabel berikut.

Tabel 1. Kategori Penerapan Pernyataan

Kategori	Interval Nilai
Baik	130 - 172
Cukup	87 - 129
Kurang	43 - 86

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi dasar, sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang di analisis. Data penelitian dikatakan

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk melihat apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas (independen)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y berhubungan

linier atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5%.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan uji untuk melihat seberapa variabel dependen mempengaruhi variabel dependen. Square 0.75 termasuk dalam kategorikuat, nilai R Square 0.50 termasuk kategori moderan dan nilai R Square 0.25 termasuk kategori lemah.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t sebagai berikut:

- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) kurang atau sama dengan 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini membuktikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM.

$H_1: t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $\alpha < 0,05$. H_1 Diterima

$H_2: t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $\alpha < 0,05$. H_1 Diterima

- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan (α) lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini membuktikan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM.

$H_1: t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $\alpha > 0,05$. H_1 Ditolak

$H_2: t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $\alpha > 0,05$. H_1 Ditolak

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dianggap signifikan. Artinya, ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang diteliti secara bersama-sama. Di sisi lain, $F_{hitung} < F_{tabel}$ bisa dikatakan signifikan. Untuk mempermudah perhitungan, analisis data untuk mendapatkan data yang akurat, untuk meminimalkan kesalahan, pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan Program Statistik Ilmu Sosial (SPSS) for windows versi 26.

$H_3: f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai $\alpha < 0,05$. H_3 Diterima

$f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai $\alpha > 0,05$. H_3 Ditolak

3. HASIL

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pengurus yang terdaftar pada Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Kajian Ilmiah Mahasiswa Bertakwa Universitas Negeri Makassar Periode 2022-2023. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden di UKM LKIM UNM Periode 2022-2023.

Adapun rincian karakteristik responden sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	Persentase
Laki-Laki	28	65%
Perempuan	15	35%
Total	43	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan dengan besaran laki-laki sebanyak 28 responden (65%) sedangkan perempuan sebanyak 15 responden (35%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 berjenis kelamin laki-laki.

2) Jumlah Responden Berdasarkan Angkatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan angkatan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Angkatan

Angkatan	F	Persentase
2018	14	33%
2019	25	58%
2020	4	9%
Total	43	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

3) Jamlah Responden Berdasarkan Status Kemahasiswaan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan angkatan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Status Kemahasiswaan

Status	F	Persentase
Mahasiswa	11	26%
Alumni	32	74%
Total	43	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 responden dengan status kemahasiswaan dengan jumlah responden yang masih berstatus sebagai Mahasiswa sebanyak 11 responden (26%), dan selanjutnya responden yang telah berstatus sebagai Alumni sebanyak 32 responden (74%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengurus UKM LKIMB UNM pada Periode 2022-2023 yang telah berstatus sebagai Alumni.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah suatu teknik analisis yang menggunakan data variabel daei kelompok subjek tertentu untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang topik penelitian. Hasil dri penelitian ini diperoleh 43 responden yang merupakan pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data diolah secara statistik.

Tabel 5. Deskripsi statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	43	14.00	40.00	32.6047	5.56408
Budaya Organisasi	43	19.00	56.00	46.2093	7.63001
Kinerja	43	11.00	45.00	29.6977	10.07244
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambatkan distribusi data yang diperoleh adalah:

- Variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum 14, sedangkan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai rata-rata 32.6047 dengan nilai standar deviasi data 5.56408.
- Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai minimum 19, sedangkan nilai maksimum sebesar 56 dan nilai rata-rata 46.2093 dengan nilai standar deviasi data 7.63001.
- Variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 11, sedangkan nilai maksimum sebesar 45 dan nilai rata-rata 29.6977 dengan nilai standar deviasi data 10.07244.

Data hasil nilai rata-rata dari ketiga variabel diatas, maka dapat disimpulkan ketiga variabel memiliki nilai yang cukup tinggi namun belum maksimal. oleh karena itu, perlu penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik agar kinerja yang dicapai semakin tinggi. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependen, yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan, Budaya Organisasi (X2) yang terdiri dari 14 pernyataan dan kinerja (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan.

Adapun deskripsi masing-masing variabel tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin guna mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai suatu tujuan. Ada 5 indikator yang digunakan dengan masing-masing indikator terdiri dari 2 pernyataan. Adapun frekuensi responden berdasarkan gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Deskripsi Statistik Variabel Gaya kepemimpinan

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				Total	Mean
	STS F(%)	TS F(%)	S F(%)	SS F(%)		
X1.1	1(2.3)	4(9.3)	22(51.2)	16(37.2)	139	3.23
X1.2	0	9(20.9)	20(46.5)	14(32.6)	134	3.12
X1.3	1(2.3)	3(7.0)	23(53.5)	16(37.2)	140	3.26
X1.4	0	4(9.3)	18(41.9)	21(48.8)	146	3.40
X1.5	1(2.3)	5(11.6)	20(46.5)	17(39.5)	139	3.23
X1.6	0	3(7.0)	18(41.9)	22(51.2)	148	3.44
X1.7	1(2.3)	1(2.3)	19(44.2)	22(51.2)	148	3.44
X1.8	1(2.3)	3(7.0)	20(46.5)	19(44.2)	143	3.33
X1.9	0	8(18.6)	21(48.8)	14(32.6)	135	3.14
X1.10	1(2.3)	9(20.9)	21(48.8)	12(27.9)	130	3.02

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada variabel gaya kepemimpinan pernyataan yang memberikan rata-rata tertinggi adalah pernyataan nomor 6 dan 7. “Ketua bersedia menghadapi tantangan konflik yang muncul didalam organisasi dan pemimpin saya secara teratur mendengarkan pendapat dan masukan dari anggotanya sebelum membuat Keputusan penting dalam organisasi” dengan jumlah rata-rata paling tinggi sebesar 3.44. Hal ini menandakan bahwa ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 selalu siap dalam menyelesaikan konflik yang muncul dalam organisasi dan juga mengadopsi sistem demokrasi dalam setiap pengambilan Keputusan dalam organisasi. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu “pemimpin konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi” dengan jumlah rata-rata paling rendah sebanyak 3.02. Hal ini menandakan bahwa ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 kurang konsisten dalam

menerapkan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi sehingga diharapkan untuk ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 ataupun yang akan melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan untuk konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi.

Adapun pengkategorian penerapan dari tiap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan nilai total tiap pernyataan yang diperoleh berada pada nilai interval 130 – 170, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan dari tiap pernyataan variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori baik. Selain itu, dari tabel total variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 140 yang berada pada nilai interval 130-172, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam kategori baik.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola perilaku yang mencakup norma, nilai-nilai maupun sikap yang diadopsi dan berkembang dalam organisasi. Terdapat 6 indikator yang digunakan dalam penelitian ini dengan masing-masing 2 pernyataan disetiap indikator. Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7. Deskripsi Statistik Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				Total	Mean
	STS F(%)	TS F(%)	S F(%)	SS F(%)		
X2.1	1(2.3)	2(4.7)	11(25.6)	29(67.4)	154	3.58
X2.2	1(2.3)	5(11.6)	14(32.6)	23(53.5)	145	3.37
X2.3	1(2.3)	4(9.3)	21(48.8)	17(39.5)	83	3.26
X2.4	1(2.3)	5(11.6)	21(48.8)	16(37.2)	138	3.21
X2.5	0	4(9.3)	26(60.5)	13(30.2)	138	3.21
X2.6	0	4(9.3)	16(37.2)	23(53.5)	148	3.44
X2.7	0	3(7.0)	15(34.9)	25(58.1)	151	3.51
X2.8	1(2.3)	4(9.3)	18(41.9)	20(46.5)	143	3.33
X2.9	1(2.3)	5(11.6)	18(41.9)	19(44.2)	141	3.28
X2.10	1(2.3)	2(4.7)	15(34.9)	25(58.1)	150	3.49
X2.11	1(2.3)	12(27.9)	20(46.5)	10(23.3)	125	2.91
X2.12	0	13(30.2)	19(44.2)	11(25.6)	127	2.95
X2.13	0	3(7.0)	20(46.5)	20(46.5)	146	3.40
X2.14	1(2.3)	3(7.0)	22(51.2)	17(39.5)	141	3.28

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas pernyataan nomor 1 yaitu “organisasi memberikan kesempatan pengurus dalam mengemukakan ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi” memiliki jumlah rata-rata tertinggi yakni sebanyak 3.58. Dapat di simpulkan bahwa organisasi UKM LKIMB UNM memiliki budaya yang terbuka terhadap setiap saran dan pendapat setiap pengurusnya dalam mengembangkan organisasi. Sedangkan perntaan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 11 yaitu “saya didorong untuk bersikap agresif dalam mencapai tujuan organisasi”. Hal ini menandakan bahwa UKM LKIMB UNM tidak

mendorong pengurusnya untuk bersikap agresif dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga diharapkan kepada pengurus untuk tetap tenang dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengkategorian penerapan dari tiap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan nilai total tiap pernyataan yang diperoleh, bahwa pada pernyataan 1 (X2.1), 2 (X2.2), 4 (X2.4), 5 (X2.5), 6 (X2.6), 7 (X2.7), 8 (X2.9), 10 (X2.10), 13 (X2.13), 14 (X2.14) berada pada nilai interval 130 – 170, sehingga pernyataan tersebut masuk pada kategori baik, pada pernyataan 11 (X2.11) dan 12 (X2.12) berada pada nilai interval 87 – 129 sehingga pernyataan tersebut masuk kategori cukup, sedangkan pernyataan 3 (X2.3) berada pada nilai interval 43 – 86, sehingga penerapan pernyataan tersebut masuk pada kategori kurang. Selain itu jika dilihat dari nilai rata-rata pada tabel total diperoleh nilai rata-rata 138 yang berada pada nilai interval 130-172, sehingga dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi dalam kategori baik.

c. Kinerja Pengurus

Kinerja pengurus adalah hasil yang dicapai oleh seorang pengurus saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Indikator yang digunakan ada 6 dengan masing-masing 2 pernyataan setiap indicator. Adapun distribusi responden berdasarkan kinerja pengurus dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Pengurus

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden %				Total	Mean
	STS F(%)	TS F(%)	S F(%)	SS F(%)		
Y1	9(20.9)	6(14.0)	24(55.8)	4(9.3)	109	2.53
Y2	8(18.6)	10(23.3)	22(51.2)	3(7.0)	106	2.47
Y3	9(20.9)	9(20.9)	21(48.8)	4(9.3)	106	2.47
Y4	8(18.6)	18(41.9)	14(32.6)	3(7.0)	98	2.28
Y5	9(20.9)	8(18.6)	24(55.8)	2(4.7)	105	2.44
Y6	7(16.3)	12(27.9)	23(53.5)	42(97.7)	268	2.38
Y7	8(18.6)	6(14.0)	25(58.1)	4(9.3)	111	2.58
Y8	8(18.6)	8(18.6)	20(46.5)	7(16.3)	112	2.60
Y9	12(27.9)	11(25.6)	6(14.0)	14(32.6)	108	2.51
Y10	11(25.6)	16(37.2)	9(20.9)	7(16.3)	98	2.28
Y11	9(20.9)	4(9.3)	22(51.2)	8(18.6)	115	2.67
Y12	11(25.6)	7(16.3)	16(37.2)	9(20.9)	109	2.53

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas pernyataan nomor yaitu “Saya akan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja demi kinerja yang lebih baik” memiliki jumlah rata-rata tertinggi yakni sebanyak 2.67. dapat disimpulkan bahwa masih banyak pengurus berkomitmen untuk fokus pada kolaborasi dan Kerjasama dengan pengurus lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja atau kinerja keseluruhan. Hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya sinergi

sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan yang lebih besar atau meningkatkan kualitas pekerjaan. Sedangkan perntaan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 2.28 yaitu “saya memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas saya”. Hal ini menandakan bahwa pengurus tidak proaktif atau kurang aktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini menunjukkan bahwa pengurus lebih cenderung bergerak jika ada dorongan atau intruksi dari orang lain untuk memulai atau menyelesaikan tugas dari pada melakukannya sendiri dengan cepat dan efisien. Sehingga diharapkan kepada pengurus UKM LKIMB UNM untuk mencoba membiasakan diri untuk lebih proaktif dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Adapun pengkategorian penerapan dari tiap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan berdasarkan nilai total tiap pernyataan yang diperoleh berada pada nilai interval 87 - 129, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan dari tiap pernyataan variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori cukup. Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata, diperoleh nilai rata-rata 107 pada tabel total yang berada pada nilai interval 87-129, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja masuk dalam kategori cukup.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total masing-masing atribut. Suatu indeks menunjukkan validitas alat ukur sejauh mana alat ukur dapat digunakan. Setiap detail dalam pertanyaan ini harus berkorelasi positif dengan skor pernyataan secara keseluruhan.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Instrumen Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.756	0.301	Valid
X1.2	0.697	0.301	Valid
X1.3	0.866	0.301	Valid
X1.4	0.757	0.301	Valid
X1.5	0.803	0.301	Valid
X1.6	0.786	0.301	Valid
X1.7	0.775	0.301	Valid
X1.8	0.866	0.301	Valid
X1.9	0.774	0.301	Valid
X1.10	0.818	0.301	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Instrumen Budaya Organisasi		Keterangan
	r-hitung	r-tabel	
X2.1	0.746	0.301	Valid
X2.2	0.759	0.301	Valid
X2.3	0.797	0.301	Valid
X2.4	0.854	0.301	Valid
X2.5	0.770	0.301	Valid
X2.6	0.703	0.301	Valid
X2.7	0.773	0.301	Valid
X2.8	0.744	0.301	Valid
X2.9	0.793	0.301	Valid
X2.10	0.837	0.301	Valid
X2.11	0.698	0.301	Valid
X2.12	0.688	0.301	Valid
X2.13	0.839	0.301	Valid
X2.14	0.830	0.301	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Instrumen Kinerja Pengurus		Keterangan
	r-hitung	r-tabel	
Y1	0.900	0.301	Valid
Y2	0.943	0.301	Valid
Y3	0.908	0.301	Valid
Y4	0.895	0.301	Valid
Y5	0.855	0.301	Valid
Y6	0.850	0.301	Valid
Y7	0.852	0.301	Valid
Y8	0.830	0.301	Valid
Y9	0.839	0.301	Valid
Y10	0.836	0.301	Valid
Y11	0.871	0.301	Valid
Y12	0.869	0.301	Valid

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel uji validitas pada variabel Gaya kepemimpinan X1 yang terdiri dari 10 item pertanyaan dan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel 0,301 sehingga setiap item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Selanjutnya pada variabel Budaya Organisasi X2 yang terdiri dari 14 item pertanyaan dan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,301 sehingga setiap item pertanyaan variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian valid. Selanjutnya pada variabel Kinerja Pengurus Y yang terdiri dari 12 item pertanyaan dan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,301 sehingga setiap item pertanyaan variabel kinerja pengurus yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel dapat dipercaya untuk pengujian selanjutnya. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach' Alpha $> 0,60$.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.932
Budaya Organisasi	0.946
Kinerja	0.967

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, diamana pada hasil uji variabel gaya kepemimpinan X1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,932 yang lebih besar dari 0,06 sehingga setiap instrument variabel gaya kepemimpinan reliabel. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan nilai Cronbach' s Alpha 0,946 yang lebih besar dari 0,06 sehingga setiap instrumen variabel budaya kepemimpinan reliabel dan pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,967 yang lebih besar dari 0,60 sehingga setiap instrument variabel kinerja dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel menunjukkan nilai diatas 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap instrument pada penelitian ini reliabel dan dapat digunakan secara berulang.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan unruk sebaran data pada suatu kelompok atau variabel apakah data tersebut telah terdistribusi normal atau tidak. Jika hasil signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data yang diuji dapat diartikan tidak normal. Sebaliknya jika hasil signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan terdistribusi normal.

Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 13. Uji Normalitas

No	Pendekatan	Alpha	Sig	Keterangan
1	Asymp. Sig. (2tailed)	0.050	0.200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan 0,200 berada di atas 0,05 sehingga dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui dalam satu model regresi apakah ditemukan korelasi tinggi antar variabel independent. Dengan ketentuan jika nilai VIF dibawah 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

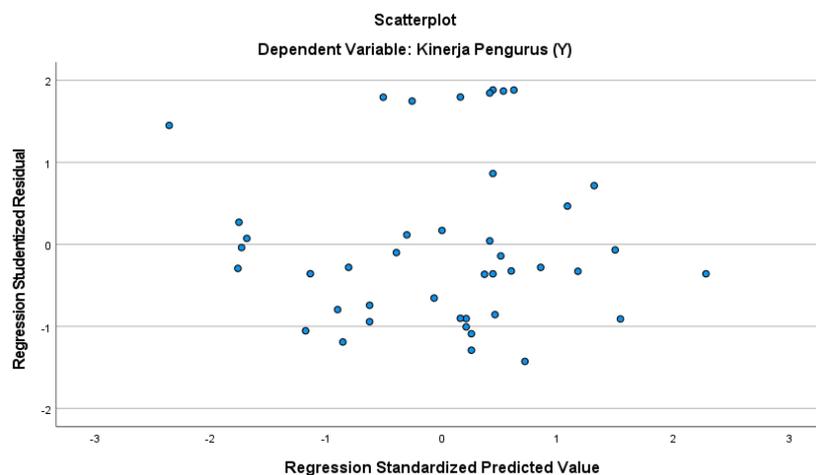
Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	19.907	1.966		10.127	.000			
Gaya Kepemimpinan (X1)	-.392	.110	-.895	-3.565	.001	.262	3.814	
Budaya Organisasi (X2)	.360	.080	1.127	4.488	.000	.262	3.814	

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

Sumber; Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa data telah memberikan pola dibawah dari angka 0 pada sumbu Y. jika tidak ada pola jelas pada satu titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pada scatterplot, terlihat titik menyebar secara acal dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Selanjutnya model regresi layak untuk dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independent.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program Statitcal for product and service solution (SPSS) veri 27, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.907	1.966		10.127
	X1	-.392	.110	-.895	-3.565
	X2	.360	.080	1.127	4.488
a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)					

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Persamaan regresi linear berganda tersebut adalah :

$$Y = 19.907 - 0.392X1 + 0.360X2$$

- Nilai Konstanta sebesar yang diperoleh sebesar 19.907 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai nol 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 19.907.
- Nilai Koefisien Regresi X1 bernilai negatif (-) sebesar -0.392 maka bisa diartikan bahwa jika Variabel X1 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.
- Nilai Koefisien Regresi X2 bernilai positif (+) sebesar 0.360 maka bisa diartikan bahwa jika Variabel X2 meningkat maka Variabel Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.305	2.032

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan hasil uji pengujian determinasi pada tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0.305. Angka koefisien determinasi ini menyatakan besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 adalah sebesar 30,5%, sedangkan sisanya sebesar 69.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai korelasi (R) variabel penelitian yang diperoleh adalah 0,582. Hal ini berarti hubungan antar variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 adalah cukup kuat yaitu 58,2%.

7. Uji t (Parsial)

Tabel 17. Hasil Uji-t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.907	1.966		10.127	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.392	.110	-.895	-3.565	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.360	.080	1.127	4.488	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Dari persamaan regresi tersebut dapat diperoleh pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai koefisien yaitu sebesar -0,895, dengan nilai analisis t hitung sebesar -3.565 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pengurus (Y) pada UKM LKIMBUNM Periode 2022-2023. **H1 Diterima**

8. Dari persamaan regresi tersebut dapat diperoleh pengaruh budaya organisasi (X2) dengan nilai koefisien yaitu sebesar 1,127, dengan nilai analisis t hitung sebesar 4.488 > t tabel 1.684 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pengurus (Y) pada UKM LKIMBUNM Periode 2022-2023. **H2 Diterima**

8. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 18 Hasil Uji-f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.486	2	42.243	10.231	.000 ^b
	Residual	165.162	40	4.129		
	Total	249.649	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji F dalam penelitian diperoleh F hitung sebesar $10.231 > F$ tabel $3,232$ dengan nilai probabilitasnya adalah $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023. **H3 Diterima.**

4. DISKUSI

Bagian ini berisi penjelasan mengenai pengaruh yang terjalin antar variabel yang diteliti yang mengacu pada hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji-F dan uji-t. selanjutnya pembahassan mengenai pengaruh variabel gaya kemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 akan diuraikan berikut

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengurus

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara prilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan prilaku organisasi para bawahannya. Gaya kepemimpinan juga didefenisikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi prilaku bawahannya agar lebih produktif dan mau berkerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada variabel gaya kepemimpinan pernyataan yang memberikan nilai tertinggi adalah pernyataan nomor 6 dan 7. Ketua bersedia menghadapi tantangan konflik yang muncul didalam organisasi dan pemimpin saya secara teratur mendengarkan pendapat dan masukan dari anggotanya sebelum membuat Keputusan penting dalam organisasi memiliki nilai paling tinggi dengan rata-rata jawaban responden 3.44 . Hal ini menandakan bahwa ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 selalu siap dalam menyelesaikan konflik yang muncul dalam

organisasi dan juga mengadopsi sistem demokrasi dalam setiap pengambilan Keputusan dalam organisasi. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu pemimpin konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi dengan jumlah rata-rata paling rendah sebanyak 3.02. Hal ini menandakan bahwa ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 kurang konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi sehingga diharapkan untuk ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 ataupun yang akan melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan untuk konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Pengaruh negatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak searah dengan kinerja pengurus dimana semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka kinerja pengurus juga akan menurun, demikian juga sebaliknya semakin menurunnya gaya kepemimpinan maka akan semakin menurun juga kinerja pengurus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Muttaqin (2023) yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian Yusuf (2016) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, Setiadi (2021) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, begitupun dengan penelitian Efendi et al (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nur Hidayah et al (2023) dan Khalikussabir et al (2023) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi pernyataan yang memberikan nilai tertinggi adalah pernyataan nomor 1 yaitu “organisasi memberikan kesempatan pengurus dalam mengemukakan ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi” memiliki jumlah rata-rata tertinggi yakni sebanyak 3.58. hal ini menandakan bahwa organisasi UKM LKIMB UNM memiliki budaya yang terbuka terhadap setiap saran dan pendapat setiap pengurusnya dalam mengembangkan organisasi. Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 11 yaitu “saya didorong untuk bersikap agresif dalam mencapai tujuan organisasi”. Hal ini menandakan bahwa tidak adanya agresifitas pengurus dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya semangat atau inisiatif pengurus sehingga keterlambatan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat terjadi. Sehingga diharapkan kepada organisasi untuk memberikan motivasi kepada pengurus, agar agresifitas meningkat

dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi lebih dinamis dan responsif terhadap tantangan dan peluang.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus, artinya peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Berdasarkan Analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pengurus UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023. Oleh karena itu, budaya organisasi serta penerapannya perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pengurus meningkat. Hal ini didukung oleh pernyataan Fatchurrohman (2022) dalam situasi tertentu, dianggap penting bagi suatu organisasi untuk mencerminkan budaya yang kuat, budaya organisasi yang kuat berdampak baik bagi fungsionaris lembaga, serta penguatan budaya organisasi dilakukan agar tidak semena mena dalam mengambil keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mashithoh. et al (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pengurus pada UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus

Dari hasil pengolahan data pengujian hipotesis (uji simultan) maka diperoleh hasil gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus (Y).

Ketua UKM LKIMB UNM harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi karena kedua variabel ini saling berkaitan dengan kinerja pengurus. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufri (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja pengurus pun akan semakin meningkat.

3. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan sehingga semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pengurus.

REKOMENDASI

1. Bagi Lembaga UKM LKIMB UNM
 - a. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) pernyataan dengan rata-rata terendah adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu pemimpin konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi dengan jumlah rata-rata paling rendah sebanyak 3.02. Hal ini menandakan bahwa ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 kurang konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi sehingga diharapkan untuk ketua UKM LKIMB UNM Periode 2022-2023 ataupun yang akan melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan untuk konsisten dalam penerapan aturan dan kebijakan organisasi untuk memastikan bahwa semua individu dalam organisasi diperlakukan dengan setara, menciptakan kepastian hukum serta mendorong kepatuhan dan kedisiplinan anggota dalam organisasi.
 - b. Pada variabel (X2) pernyataan dengan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 11 yaitu “saya didorong untuk bersikap agresif dalam mencapai tujuan organisasi”. Hal ini menandakan bahwa tidak adanya agresifitas pengurus dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya semangat atau inisiatif pengurus sehingga keterlambatan dalam pencapaian tujuan organisasi dapat terjadi. Sehingga diharapkan kepada organisasi untuk memberikan motivasi kepada pengurus, agar agresifitas meningkat dalam mencapai tujuan, sehingga organisasi lebih dinamis dan responsif terhadap tantangan dan peluang.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melengkapi keterbatasan keterbatasan dalam penelitian ini: Penelitian ini terbatas pada 2 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam memprediksi variabel terikat yaitu pengembangan model penelitian yang lebih baik dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih

kepada orang tua tercinta. Ibunda Nurmiati dan Ayahanda Asdar, adik Perempuan Nurul Huzaimah Bt. Asdar, Anastasya Putri dan adik laki-laki Muh. Nur Syafiq, atas segala limpahan kasih sayang, semangat, dorongan serta didikannya selama ini yang tak henti-hentinya mendoakan dan menjadikan motivasi untuk penulis.

Tak Lupa penulis haturkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada bapak Dr. Anwar, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan bapak Prof. Dr. Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si selaku Pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta seluruh dosen Manajemen yang begitu tulus dalam membantu penulis selama masa perkuliahan penyelesaian studi.

REFERENSI

- Andini, Y. P., Agung, S., & Suharti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Budiniah Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 594–601. <https://doi.org/10.47233/jeb.v2i3.231>
- Andriyani, N. (2023). *KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG (Studi Kasus Kecamatan Dau Kabupaten Malang)*. 53–54.
- Anggraini, N. (2021). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA KONTER M98 SHOP KOTA BENGKULU DI TINJAU DALAM ETIKA BISNIS ISLAM*.
- Bolangitan, A. H., & Pasaribu, S. C. (2023). Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), 1331–1338.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795-2805.
- Fatchurrohman, M., Aisyanti, R., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, S. (2022). *Informasi Artikel ABSTRACT*. 2(2), 136.
- Hanggara, J., Manajemen, J., & Stembu, S. (2019). *Potret Gaya Kepemimpinan Manajer Bagian Packing CV. Sungai Indah Ratna Ekawati*.
- Hikmawati, F. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Jufri, & Marimin. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(2).
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Kbp, ". (2019). *PENGARUH GAYA*

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT.

- Kurnianingwidhi, L. M., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun*
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PENGURUS PONDOK PESANTREN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO.*
- Masithoh, A., Wahono, B., & Khalikussabir. (2023). *Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang Periode 2022)*. 12.
- Melia Santosa, Y., & Syarifuddin. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II BANDUNG. E-Proceeding of Management*, 8, 3474.
- Nanda, A. W., Pardiman, & Slamet, A. R. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Organizational Culture, Dan Leadership Style Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus pada Formas Malang Raya 2021/2022)*. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 12.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). *AkMen nn BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18, 71–83.
- Octavia, A. (2020). *Studi Tentang Kelompok Belajar Usaha Amplang Pada Rumah Produksi Usaha Anda Jaya Samarinda. Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 29–43.
<https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/ls/article/view/257>
- Prasada, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Purnomo, B. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI (Studi Kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022)*. *γ787*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Rahmi, M. (2021). *KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. Analytical*

- Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 10, 18–32. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Samchaturmah, S. (2023). *Pengaruh Metode Inkuiri Berbasis Eksperimen Terhadap hasil Belajar IPA Siswa Kelas IV di Mitahassus Ma' Arif NU Prapagkidul Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo*.
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Setiadi, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAAnD)*, 3(2), 33-48.
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). ANALISA FAKTOR PENYEBAB RENDAHNYA KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT KOTA MEDAN. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.
- Susi Adiaty. (2020). Pandemi_Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Yusuf, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer Vii/Wirabuana Di Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2).