

MENILAI PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA BANDUNG

Oleh:

Suparjiman ¹

Budhi Satriawan ²

Puti Harissa ³

¹Universitas Muhammadiyah Bandung

^{2,3}Universitas Langlang Buana

Email:

suparjiman7762@gmail.com ¹

satriawan.budhie.unla@gmail.com ²

putiharissapratidhina@gmail.com ³

Abstract

The purpose of this research is to see the effect of culture, and organizational leadership on employee performance of PT Astra. The approach in this study uses a descriptive verification approach, with 70 employees being sampled and the technique used using SPSS Version 23. In this study, primary data were obtained from questioners. While secondary data is obtained through records and publications and literature. The results show that cultural variables, and leadership have a significant positive effect on employee performance with the acquisition of an adjusted R² value of 0.545 which has met the requirements of goodness of fit. The results showed that both organizational culture and leadership have a positive and significant influence on employee performance. This finding underscores the important role of a supportive organizational culture and the right leadership style in improving employee productivity and job satisfaction. The recommendation from this study is that companies should strengthen positive organizational culture elements and facilitate leadership training for managers so that employee performance continues to improve.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Leadership, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh budaya, dan kepemimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif, dengan 70 karyawan menjadi sampel dan Teknik yang digunakan menggunakan SPSS Versi 23. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari questioner. Sementara data sekunder diperoleh melalui catatan dan publikasi serta literature. Hasil menunjukkan bahwa variabel budaya, dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai adjusted R² 0,545 yang mana hal ini telah telah memenuhi syarat goodness of fit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran budaya organisasi yang mendukung dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perusahaan sebaiknya memperkuat elemen budaya organisasi yang positif dan memfasilitasi pelatihan kepemimpinan untuk manajer agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Tercapainya tujuan organisasi atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja yang baik yang dibutuhkan organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pada

dasarnya keberhasilan instansi atau organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja atau kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolok ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan dari seorang karyawan atau karyawan. Kinerja menurut Griffin (2002:254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun instansi, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan dan ditingkatkan.

PT Astra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *supplier* dan perdagangan umum. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, diduga tingkat kinerja karyawan PT Dalle Utama Teknik Nusantara mengalami penurunan, hal ini terlihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Astra

No	Nilai	Tahun			
		2023		2024	
		Jumlah	%	jumlah	%
1	A	10	25,64	7	17,95
2	B	23	58,98	20	51,28
3	C	6	15,38	12	30,77
Total		39	100,00	39	100,00

Sumber: bag. Personalia PT Astra

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai kinerja karyawan tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun 2020 di mana pada tahun 2022 terdapat 10 orang karyawan yang memiliki nilai kinerja di atas ekspektasi (A) tetapi di tahun 2022 turun menjadi 7 orang, begitu juga dengan karyawan yang memiliki nilai kinerja yang sesuai dengan ekspektasi (B) di tahun 2023 sebanyak 23 orang, di

tahun 2024 turun menjadi 20 orang, sedangkan untuk karyawan yang memiliki nilai di bawah ekspektasi (C) malah bertambah. Jika hal tersebut dibiarkan begitu saja tanpa dilakukan perbaikan-perbaikan pada karyawan dan lingkungan yang mendukung pekerjaan karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Saydam (2010:486)

menyatakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kesehatan, dan lingkungan kerjaitan ini diajukan untuk mengisi kesenjangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya, dan kepemimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt astra Bandung. Sebagaimana yang diketahui, bahwa kinerja adalah faktor yang penting bagi keberlangsungan perusahaan, maka peran sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar semua selaras dan dapat berjalan secara baik maka peran karyawan haruslah dikelola dengan baik sehingga dapat membantu tercapainya kinerja. Peran kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan dengan baik, serta dorongan dan budaya organisasi yang lebih baik serta inovatif merupakan faktor-faktor yang akan hendak menjadi kajian dalam penelitian ini. Maka dari itu berdasarkan pemaparan diatas yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut, Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, Apakah peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Oleh karena itu penelitian ini hanya membatasi dengan mengkaji ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan, dan budaya organisasi yang di prediksi mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Konsep Budaya Organisasi

Istilah *organization culture* dalam beberapa *literatur* disebut juga *corporate culture*, istilah ini memiliki pengertian yang sama. Dalam penelitian kedua istilah *corporate culture* dan *organization culture* sama-sama digunakan karena memiliki kesamaan pengertian. Menurut Kotter dan

Heskett (1992) budaya organisasi dikonsepsikan sebagai keyakinan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Menurut Liviu dan Cornia (2008) menjabarkan budaya organisasi merupakan dorongan mengakui usaha dan keikutsertaan anggota organisasi serta memberikan pemahaman holistik tentang bagaimana upaya untuk mencapai, bagaimana tujuan bisa saling terkait, dan bagaimana setiap karyawan dapat mencapai tujuan. Menurut Martin (2000) budaya organisasi yaitu banyaknya proses dari sebuah pemikiran yang membedakan antar anggota kelompok. Konsep di atas sudah jelas bahwa budaya organisasi dapat menjadi sarana untuk menjaga agar karyawan tetap bisa beriringan untuk jalan bersama mencapai suatu tujuan organisasi.

Peneliti perilaku organisasi awal (Peters dan Waterman 1982; Deal dan Kennedy 1982; dan Pascale dan Athos 1981) ditemukan keterkaitan antara budaya dan kinerja organisasi. Nilai-nilai budaya tetap pada strategi yang dipilih organisasi yaitu mengarah pada organisasi yang sukses. Meskipun hubungan antara budaya organisasi serta kinerja karyawan telah diterima secara luas, beberapa peneliti (Willmott, 1993; Legge, 1994; dan Ogbonna, 1993) meningkatkan kekhawatiran tentang hubungan tersebut. Demikian beberapa pendapat menyatakan bahwa karakteristik budaya dapat mempengaruhi kinerja tetapi dibatasi atau dikondisikan untuk konteks tertentu. Mereka lebih lanjut berpendapat bahwa budaya dapat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi jika cocok dengan perubahan faktor lingkungan dalam konteks tersebut. Baru-baru ini, para peneliti berpendapat bahwa ciri-ciri budaya tidak dapat disalin dan oleh karena itu dapat menjadi sumber keberlanjutan organisasi. Pandangan berbasis sumber daya Kie (2010) menunjukkan bahwa keberlanjutan tergantung pada nilai-nilai, kelangkaan dan keberlanjutan budaya yang bersangkutan. Secara keseluruhan, tujuan tinjauan

pustaka adalah untuk menguji penelitian yang ada untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya dan kinerja. Adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja disebutkan oleh Uddin, Luva and Hossain (2012). H2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Konsep Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan diartikan sebagai ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah, dalam manajemen organisasi kepemimpinan mempunyai peranan yang penting (Johan, 2024). Menurut Snell dan Bohlander (2013) tindakan kepemimpinan ialah tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Faktor penting kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, Pemimpin merupakan pembuat keputusan utama, menentukan perolehan, pengembangan, dan penyebaran sumber daya organisasi, konversi sumber daya ini menjadi produk dan layanan yang berharga, dan pengiriman nilai kepada pemangku kepentingan organisasi (Clerk, 2008). Dengan demikian, pemimpin adalah sumber kuat manajerial dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Edgar. S, 2017) Sejumlah penelitian telah menyatakan hubungan positif antara kepemimpinan dan hasil pada kinerja (Mitra. M, dkk, 2016). Demikian juga, sejumlah studi relatif (Waldman, Ramirez, House, & Puranam, 2001) juga telah melaporkan bahwa perilaku kepemimpinan lebih positif terkait dengan efektivitas bawahan dalam berbagai pengaturan organisasi dari pada perilaku perubahan.

Perilaku pemimpin memengaruhi budaya organisasi dan mengembangkan kepentingan diri mereka sendiri untuk kinerja organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Zhu, et al. (2005), dalam studi mereka tentang hubungan antara gaya kepemimpinan yang menunjukkan

perubahan dan kinerja organisasi, mereka mengidentifikasi dalam 170 perusahaan dari Singapura, hubungan positif antara kepemimpinan yang menunjukkan perubahan dan kinerja organisasi. Mereka juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif menengahi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja melalui peningkatan komitmen, motivasi yang lebih tinggi, dan motivasi intelektual. Kieu (2010) menekankan bahwa kepemimpinan yang menunjukkan perubahan berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja organisasi berdasarkan 151 perusahaan dari industri TI. Studi ini menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (5X) dan mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah analisis yang lebih kuat untuk kinerja, kepuasan dan komitmen dalam organisasi dengan membangun komitmen, pemberdayaan dan menuntun tingkat rasa hormat dan kepercayaan yang lebih tinggi untuk pemimpin. Stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional ditemukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Hancott, 2005). Berdasarkan studi tentang gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi, organisasi saat ini harus berkinerja dan untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan yang bersaing dengan cara yang jelas dan etis, perlu bahwa para pemimpin mengadopsi perilaku transformasional sebagai kelangsungan hidup organisasi dapat tergantung padanya.

H3. Kepemimpinan organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

Kinerja karyawan

Kinerja dalam hal ini terbagi menjadi dua (kinerja organisasi dan kinerja karyawan). Menurut Snell dan Bohlander (2013) kinerja organisasi berarti “Adanya perubahan input menjadi output untuk mencapai sebuah hasil. Sesuai dengan isinya, kinerja memberikan informasi tentang hubungan antara minimal biaya dan keefektifan atau ekonomi, antara biaya

efektif dan realisasi output (*efisiensi*) dan antara output dan mencapai hasil (efektivitas)”. Menurut Bolman & Deal (2003), Clerk (2008) dan Davis (2015), tidak ada kesepakatan umum dalam literatur tentang standar yang akan digunakan dalam mengukur kinerja organisasi. Menurut Danişman (2015) terdapat empat pendekatan utama yang dominan: (1) Pendekatan Sasaran. Orang-orang menciptakan organisasi untuk tujuan tertentu yang ditentukan oleh para pemangku kepentingan. (2) Pendekatan Sumber Daya Sistem. Pendekatan ini menemukan hubungan antara organisasi dan lingkungan. Seperti yang dikatakan oleh Chowdhury (2007) suatu organisasi efektif ketika ia mengambil keuntungan dari lingkungannya dalam pencapaian sumber daya bernilai tinggi dan langka untuk menyetujui operasinya. (3) Pendekatan Konstituensi. Menurut Agle, dkk. (2006), suatu organisasi efektif ketika banyak pemangku kepentingan menganggap organisasi itu efektif. Organisasi dengan kontrol lebih besar atas sumber daya cenderung memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja (Davis, 2015). (4) Pendekatan Nilai Yang Bersaing. Ini dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2014) dan menyatakan bahwa tujuan organisasi dibuat dengan cara yang berbeda oleh berbagai harapan berbagai distrik

Oleh karena itu, organisasi mungkin memiliki kriteria berbeda untuk mengukur kinerja. Gardner, dkk (2004) pemangku kepentingan mendukung kemampuan beradaptasi organisasi mereka, mereka ingin mereka fleksibel, stabil dan efektif. Cohen & Bradford (2005) berpedapat bahwa organisasi yang berkinerja dan efektif adanya tingkat kolaborasi dan komitmen yang tinggi di antara para pemangku kepentingan melalui kelompok kerja dan manajemen.

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan ialah pengertian dari kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diperoleh seseorang secara keseluruhan selama melaksanakan tugas yang mempunyai target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

METHODOLOGI

Metode deskriptif verifikatif adalah metode yang diterapkan, dan yang menjadi fokus tujuan utama penelitian ini untuk meneliti pengaruh budaya, dan kepemimpinan organisasi terhadap kinerja karyawan Pt. Astra Bandung. Dalam kajian ini, analisisnya adalah karyawan Pt. Astra dengan melakukan satu kali pengukuran pada waktu yang sama. Dalam penelitian yang dilakukan ini adalah data primer dari pemberian kuesioner kepada responden yang berjumlah 70 orang akan di analisis. Responden yang terlibat pada penelitian ini ialah karyawan PT Astra Bandung. Alat analisis yang digunakan peneliti adalah aplikasi SPSS 23. Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu Budaya (X1), kepemimpinan (X2) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil dari pengisian kuesioner dengan total 70 responden

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi adanya rata-rata yang di simbolkan menjadi M, Median yang di simbolkan menjadi Me, Modus yang di simbolkan menjadi Mo, Maksimal yang di simbolkan menjadi Max, Minimal yang di simbolkan menjadi Min, Standar eviasi yang di singkat menjadi SD, berikut ini adalah statistik deskriptif dalam penelitian ini:

Statistics

	Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja

N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		3.5286	3.7771	3.7914
Std. Error of Mean		.09130	.09538	.07708
Median		3.6000	3.8000	3.8500
Mode		3.50	4.50	4.00
Std. Deviation		.76388	.79804	.64488
Variance		.584	.637	.416
Range		3.60	3.30	2.90
Minimum		1.40	1.70	2.10
Maximum		5.00	5.00	5.00
Sum		247.00	264.40	265.40

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil output tabel 5.2 menunjukkan hasil observasi terhadap 70 responden dan menghasilkan:

1. Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata atau sebesar 3,52, nilai tengah 3,60, nilai minimal atau Min sebesar 1,40, nilai maksimal atau Max sebesar 5,00, dan standar deviasi atau SD (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 0,76.
2. Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata atau M sebesar 3,77, nilai tengah 3,80, nilai minimal atau Min sebesar 1,70, nilai maksimal atau Max

sebesar 5,00, dan standar deviasi (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 0,79.

3. Kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata atau M sebesar 3,79, nilai tengah 3,80, nilai minimal atau Min sebesar 2,10, nilai maksimal atau Max sebesar 5,00, dan standar deviasi atau SD (nilai sebaran data terhadap rata-rata) sebesar 0,64.

Uji Koefisien Model Summary Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.545	4.348

Tabel diatas menunjukkan nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,545. Hasil tersebut diatas memiliki makna bahwa terdapat pengaruh sebesar 54,5% kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Hasil Uji Goodness of fit

Uji *Goodness of fit* menggunakan uji statistic F terhadap model ekonometri penelitian

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

$\beta_3 X_3 + e$ dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.0 *for Windows* diperoleh hasil sebagaimana ditampilkan dalam tabel 5.7. Dari tabel 5.7 hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 28,604 dengan tingkat yang signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi syarat Goodness of fit. Dengan demikian, model siap untuk digunakan.

1.1
Hasil Uji Statistic F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1621.972	3	540.657	28.604	.000 ^b
	Residual	1247.514	66	18.902		
	Total	2869.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan uji statistic t terhadap model ekonometri penelitian $Y = \alpha +$

$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.0 for Windows diperoleh hasil sebagaimana ditampilkan dalam tabel 1.1

Tabel 1.2

Hasil Uji Statistic t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.610	3.007		3.861	.000
	Budaya	.217	.082	.257	2.644	.010
	Kepemimpinan	.191	.086	.237	2.213	.030

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 1.2. uji statistic t tersebut menghasilkan formula/model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,610 + 0,217X_1 + 0,191X_2$$

a. Interpretasi model:

- 1) Model tersebut memiliki nilai konstanta positif sebesar 11,610. Artinya kinerja karyawan akan sebesar nilai konstanta yaitu 11,610 yang besarnya tersebut tidak terpengaruh oleh variabel kepemimpinan, dan budaya organisasi. Akan tetapi besarnya tersebut dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.
- 2) Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar positif 0,191 pada tingkat signifikansi 0,000 yang artinya, setiap presentase kenaikan kepemimpinan kerja karyawan

akan mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 19,1% dan sebaliknya setiap presentase penurunan kepemimpinan kerja karyawan akan mengakibatkan kinerja menurun sebesar 19,1%.

- 3) Budaya organisasi memiliki koefisien sebesar positif 0,217 pada tingkat signifikansi 0,000 yang artinya, setiap presentase kenaikan Budaya organisasi karyawan akan mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 21,7% dan sebaliknya setiap presentase penurunan Budaya organisasi karyawan akan mengakibatkan kinerja menurun sebesar 21,7%.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja

Tabel 1.2 hasil uji statistic t diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya sebesar 2,17 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,668 ($2,644 > 1,668$), dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terdukung secara statistical. Budaya Organisasi adalah dasar pemikiran dan keyakinan yang diyakini oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diturunkan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah internal. Adanya peningkatan kinerja akan menciptakan Pengaruh Budaya Organisasi karena dengan adanya budaya organisasi yang baik dan bertujuan dapat menjalankan pekerjaan secara terstruktur dan menghasilkan hasil yang maksimal. Menurut Robbins (2012) sikap karyawan akan sangat terpengaruh dengan adanya budaya organisasi yang ada, Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2008), Dzulkifli (2013), Maramis (2013), Sari (2013), Wati (2014), Siswanti (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan organisasi terhadap kinerja

Tabel 5.8 hasil uji statistic t diperoleh nilai thitung untuk variabel kemampuan kerja sebesar 2,213 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,668 ($3,573 > 1,668$), dengan nilai signifikansi 0,030 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,030 < 0,05$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan bahwa Pengaruh positif akan muncul pada kinerja karyawan yang terdukung secara statistical. Proses mempengaruhi seseorang bisa disebut juga sebagai kepemimpinan, Selain itu kepemimpinan berarti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan tujuan tertentu.

Dalam setiap situasi pemimpin akan berupaya menerapkan gaya yang berbeda-beda untuk mempengaruhi bawahannya. Dalam prosesnya pemimpin akan menggunakan gaya yang berbeda untuk mempengaruhi karyawannya menurut apa yang pemimpin inginkan ataupun sukai. Berdasarkan pengertian diatas terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan akan berpengaruh terhadap karyawan, terutama dapat membangkitkan semangat kegairahan kerja ataupun bisa membuat karyawan sebaliknya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2008), Dzulkifli (2013), Maramis (2013), Sari (2013), Wati (2014), Siswanti (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penelitian ini menghasilkan model regresi berganda

$$Y = 11,610 + 0,191X_1 + 0,335X_2$$

Dengan nilai *Adjusted R Square* 0,545 dan telah memenuhi *Goodnes of Fit*. Penelitian ini berhasil secara statistical membuktikan bahwa Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil responden pada variabel budaya, terdapat nilai rendah pada indikator kondisi kerja, oleh karena itu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja perusahaan yang lebih baik guna

mendukung karyawan untuk bekerja dengan optimal. Berdasarkan hasil responden pada variabel budaya organisasi, terdapat nilai rendah pada indikator orientasi manusia, oleh karena itu perusahaan melalui pimpinan dapat memberi hadiah atau penghargaan yang sepadan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja. Karena kontribusi variabel penelitian hanya 0,545 (belum cukup baik) maka untuk penelitian lebih lanjut di harapkan mengeksplere variabel-variabel yang relevan untuk meningkatkan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M., & Baron A. Performance management: A strategic and integrated approach to achieve success 3 rd ed. Jaico Publishing House. 2007
- Aydin, O.T. The Impact of Motivation and Hygiene Factors on Research Performance: An Empirical Study from A Turkish University. *International Review of Management and Marketing*, 2(2): 106- 111. 2012
- Azhar K. Business Policy and Strategic Management, NewDelhi, Tata McGraw-Hill. 2003
- Bolman L.G., & Deal,T.E & John Wiley & Sons. Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership. 2003
- Boniface C. Madu. Organizational culture as driver of competitive advantage. *Journal of Academic and Business Ethics*. 2012
- Brown,D.R. An Experiential Approach To Organizational Development (8th ed.). New Jersey. Person Education, Inc. 2011
- Clerk,C.C. The Relationship Between Retail Store Manager Leadership Styles And Employee Generational Cohort, Performance, And Satisfaction. University Of Phoenix. 2008.
- Cohen,A.R.,& Bradford, D. L. The influence model: Using reciprocity and exchange to get what you need. *Journal of Organizational Excellence*, 25(1), 57-80. 2005
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies, January*, 143–168. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Davis,G.F. Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives: Routledge. 2015
- Denison,D.R. Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. In S. Cartwright & C. Cooper (Eds.), *The Handbook of Organizational Culture*. London: John Wiley & Sons. 2000
- Edgar. S. Organizational Culture
- Johan, A. (2024). *Manajemen Strategik: Dari Visualiasi Menjadi Aksi*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2012). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>
- Uma Sekaran. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.2014
- Waldman,D.A., Ramirez,G.G., House,R. J & Puranam, P. Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134-143. 2001
- Willmott,H. Strength is Ignorance: Slavery

is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations. *Journal of Management Studies*, 30(4), 515-51. 1993

Zhu, W., Chew, I. K. H., & Spangler, W. D. CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52. 2005