

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dery Wijaya<sup>1)</sup>, Samsuri<sup>2)</sup>, Rachmat Gunawan<sup>3)</sup>

<sup>1;2;3)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Corresponding Author: [samsuri@unida.ac.id](mailto:samsuri@unida.ac.id)

**Abstract.** Performance is a very important part to achieve the goals of a company. Given the magnitude of the influence of leadership style and organizational culture on employee performance. This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at Mega Hotel & Resort. The method used is multiple linear regression analysis. The total sample of all employees of Hotel Mega & Resort is 55 people. The results of the study simultaneously show that the variables of leadership style and organizational culture as a whole have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the variables of leadership style and organizational culture have a positive and significant influence

**Keywords:** Leadership style, Organizational Culture and Employee Performance

**Abstrak.** Kinerja merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Mengingat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mega Hote & Resort. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Jumlah sampel seluruh karyawa Hotel Mega & Resort yang berjumlah 55 orang. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Pengaruh perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapain kinerja yang maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia.

Pencapaian kinerja karyawan adalah hal penting dilaksanakan untuk menghasilkan kinerja maksimal dan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis. Sebagai salah satu daerah yang dianggap mempunyai potensi pariwisata. Kabupaten Bogor membutuhkan pengelolaan yang baik dan terencana agar memperoleh hasil yang optimal bagi daerah dan layak menjadi potensi yang dibanggakan. Mega Hotel & Resort bergerak dalam bidang penginapan pariwisata, mengingat tingkat pariwisata puncak sangat tinggi berikut hasil Pendapatan karyawan seperti Tabel 1:

**Tabel 1 Data Ketercapaian Pendapatan Mega Hotel & Resort Tahun 2021**

No.	Bulan	Pendapatan		Ketercapaian Target (%)	Keterangan
		Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)		
1	Januari	651.000.000	685.000.000	105,2	Tercapai
2	Februari	651.000.000	512.845.000	78,7	Tidak tercapai
3	Maret	651.000.000	400.568.000	61,5	Tidak tercapai
4	April	651.000.000	590.800.000	90	Tidak tercapai
5	Mei	651.000.000	480.989.000	73,8	Tidak tercapai
6	Juni	651.000.000	399.980.000	61,4	Tidak tercapai
7	Juli	651.000.000	157.400.000	24	Tidak tercapai
8	Agustus	651.000.000	250.870.000	38,5	Tidak tercapai
9	September	651.000.000	380.999.000	58,5	Tidak tercapai
10	Oktober	651.000.000	665.980.000	102,3	Tercapai
11	November	651.000.000	695.981.000	107	Tercapai
12	Desember	651.000.000	692.952.000	106	Tercapai
	<b>Rata-rata</b>	<b>651.000.000</b>	<b>492.864.000</b>	<b>75,5</b>	<b>Tidak tercapai</b>

Sumber: Mega Hotel Dan Resort, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 target pendapatan Mega Hotel Dan Resort Rata-rata ketercapaian januari s/d Desember 2021 hanya sebesar 75.5%. Tidak tercapainya target perusahaan tentu saja dilandasi dengan beberapa penyebab salah satunya terjadinya perubahan kebijakan pemerintah yang membatasi masyarakat keluar rumah (ppkm). Adapun tingkat hunian Mega Hotel Resort pada tahun 2021 hanya memiliki ketercapaian target 90,7% artinya tingkat hunian pada tahun 2021 tidak mencapai target maksimal. Untuk mengetahui penyebab ketidakcapaian target pada tahun 2021 maka dilakukan pra survey mengenai:

Hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yaitu sebagian besar karyawan (65%) menilai bahwa kinerja karyawan hotel mega masih belum baik dalam pengambilan keputusan, memotivasi karyawan, berkomunikasi, kualitas kerja kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif bawahan selain kinerja karyawan.

Hasil pra survey mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (51%) menilai bahwa gaya kepemimpinan hotel mega masih belum baik dalam pengambilan keputusan, memotivasi karyawan, berkomunikasi dan mengendalikan bawahan Selain gaya kepemimpinan, Budaya organisasi Juga menjadi faktor pengaruh tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi

Hasil pra survey mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) karyawan menilai bahwa budaya organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif belum berjalan dengan baik.

## **MATERI DAN METODE PENELITIAN**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Dessler (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Irwanto (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Indikator gaya kepemimpinan yaitu (1) Kemampuan mengambil keputusan; (2) Kemampuan memotivasi; (3) Kemampuan Mengendalikan Bawahan; (4) Tanggung Jawab; (5) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2017) budaya organisasi merupakan bentuk gambaran seorang karyawan yang memiliki kecenderungan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi adalah tingkat seorang pekerja memihak pada sebuah organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi yaitu (1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*); (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*); (3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Kerja sama; (4) Tanggung jawab (3) Inisiatif.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan deskriptif verifikatif menjadi metode yang digunakan.

### **Sampel dan Teknik Sampel**

Sampel pada penelitian ini 55 karyawan dengan memilih teknik *nonprobability sampling*.

### **Metode Analisa Data**

Metode penelitian ini analisis regresi linier berganda dan dibantu software SPSS dalam menganalisis antar variabel dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

### **Metode Pengujian Instrumen**

#### **Uji Validas**

1. Hasil uji validas item gaya kepemimpinan memiliki 12 item pernyataan dan ke-12 dengan nilai r hitung  $\geq 0,3$  nilai tertinggi 0,617 dan terendah 0,358 sehingga item gaya kepemimpinan dinyatakan valid.
2. Hasil uji validas item komitmen organisasi memiliki 6 item pernyataan dan ke-6 item dengan nilai r hitung  $\geq 0,3$  nilai tertinggi 0,533 dan terendah 0,327 sehingga item komitmen organisasi dinyatakan valid.

3. Hasil uji validas item kinerja memiliki 10 item pernyataan dan ke-10 item dengan nilai rhitung  $\geq 0,3$  nilai tertinggi 0,596 dan nilai terendah 0,337 sehinga item kinerja dinyatakan valid.

### **Uji Reabilitas**

Hasil uji reabilitas seluruh variabel memperoleh nilai lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas memperoleh nilai sig 0,200 sehingga dinyatakan berdistribusi normal.
2. Uji multikolinieritas memperoleh nilai VIF  $< 5$  dan nilai tolerance lebih besar dari 0,5 menunjukkan ada masalah multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Grafik Scatterplot dengan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Karyawan**

Dari kuisioner yang disebarkan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2 Rekapilutasi Karakteristik Karyawan**

No	Karakteristik	Keterangan	Persentase (%)
1	jenis kelamin	Laki-Laki	63
2	Usia Karyawan	20-30 Tahun	50
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	44
4	Pendapatan	Rp. 3Jt – Rp. 5 Jt	58

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa karakteristik karyawan Mega Hotel & Resort adalah mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia 20-30 tahun, berpendidikan SMA/Sederajat dengan memiliki pendapatan Rp. 3.000.000 hingga Rp. 5.000.000

### **Tanggapan Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan**

Rata-rata tanggapan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dinilai baik dengan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kemampuan memotivasi dalam katagor baik sedangkan indikator terendah kemampuan mengambil keputusan dalam katagori cukup.

### **Tanggapan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi**

Rata-rata tanggapan karyawan terhadap budaya orgasasi dinilai baik dengan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu komitmen berkelanjutan dalam katagori baik sedangkan indikator terendah komitmen afektif dalam katagori cukup baik.

### **Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Rata-rata tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan dinilai sedang dengan indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu kuantitas kerja dalam katagori tinggi sedangkan indikator terendah kualitas kerja dalam katagori sedang.

## **Pembahasan**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Adapun tabel 3 mengenai pengujian regresi linear berganda dengan spss

**Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,553	3,577		1,552	,127
GAYAKEPEMIMPINAN	,574	,078	,679	7,324	,000
BUDAYAORGANISASI	,179	,048	,344	3,713	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi dengan model tafsiran sebagai berikut:

$$y = 5,553 + 0.574x_1 + 0,179x_2 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,553 bernilai positif artinya kinerja karyawan bernilai positif, kinerja karyawan bernilai positif jika variabel bebas tetap atau tidak berubah.
2. Koefisien variabel gaya kepemimpinan X1 nilai positif 0.574 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel budaya organisasi X2 dengan nilai positif 0.179 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Korelasi Berganda**

Dalam memahami dan mengetahui bagaimana keterkaitan antara hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk melihat korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Analisis Korelasi berganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 <sup>a</sup>	,554	,537	2,176

a. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, GAYAKEPEMIMPINAN

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 4.25 koefisien korelasi *R* sebesar 0.745 termasuk katagori kuat (0.601-0.800) (Sugiono, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat artinya semakin baik gaya kepemimpinan semakin meningkat budaya organisasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat

### Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4 dengan melihat nilai R square sebesar 0.554 atau 54.4% . Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel gaya kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, pelatihan pengembangan dll.

### UJI HIPOTESIS

#### Pengujian Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Adapun cara menguji hipotesis statistic diatas digunakan statistic uji F yang diperoleh melalui Tabel analisis varians (Anova) sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306,332	2	153,166	32,348	,000 <sup>b</sup>
	Residual	246,213	52	4,735		
	Total	552,545	54			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYAORGANISASI, GAYAKEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.26 bahwa nilai  $F_{hitung}$  32,348 dengan signifikan  $F_{tabel}$  sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 sehingga ( $32,348 > 3,23$ ) dan memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhdap kinerja karyawan.

#### Pengujian Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Dasar kinerja dengan menggunakan angka probabilitas signifikan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji T Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,553	3,577		1,552	,127
	GAYAKEPEMIMPINAN	,574	,078	,679	7,324	,000
	BUDAYAORGANISASI	,179	,048	,344	3,713	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, 2023

a. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bawah  $t_{hitung}$  pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar

7,324 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha=0,05$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,006. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sebesar (7,324 > 2,006), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- b. Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bawah  $t_{hitung}$  pada variabel budaya organisasi (X2) sebesar 3,713 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat  $\alpha=0,05$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.006. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sebesar (3,713 > 2,006), maka  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7 Rekapilutasi Hasil Uji t**

Variabel	Thitung	Ttabel	Kesimpulan
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	7,324	2.006	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<b>Budaya Organisasi</b>	3,713	2.006	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Primer,2023

Rekapilutasi uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini didukung oleh oleh Siagian (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki karakteristik gejala seperti kemampuan bekerja. Semangat kerja, Rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok, Prestasi dan produktivitas kerja. Selain itu budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Pengambilan kesimpulan dan saran pada penelitian ini adalah:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mega Hotel Resort
2. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mega Hotel Resort

Adapun yang harus diperhatikan oleh Mega Hotel Resort Peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan atasan/pimpinan dalam mengambil keputusan hal ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dengan meningkatkan kematangan dalam mengambil keputusan.

Peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dapat dilakukan dengan mengingatkan tidak semua karyawan mampu menerima resiko yang akan dihadapi saat bekerja, namun ini juga

menjadi tantangan untuk perusahaan bagaimana perusahaan memberikan rasa kepercayaan yang aman dan meyakinkan karyawan bahwa resiko yang dihadapi akan dapat dijalankan dan terlewati.

Peningkatan kinerja karyawan melalui kualitas kerja dengan meningkatkan dalam hal ini karyawan diharuskan lebih teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberika, artinya pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu belum tentu tidak terjadi kesahalan.

## **UCAPAN TERIMKASIH**

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan selesai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alaska, D. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi Human Capital PT . Hutama Karya (Persero) Jakarta Timur. *Institut Bisnis Dan Informatika Kosgoro 1957*.
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). Corporate Culture Mediated By Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3).
- Asrarudin, Purwana, D., & Madhakomala, R. (2020). *Do Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Career Development Have Direct and Indirect Effect on Diplomats' Organizational Commitment at the Ministry of Foreign Affairs Republic of Indonesia in Jakarta? IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(1), 59–73.
- Hartatik, I. P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Laksana.
- Hasley,(2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 8, Nomor 22017*, 1-10.
- Leblebinci, D. 2017. “Inpact Of Work Place Quality On Employee’s Productivity.” *Journal Of Bussines And Management*, no. Case Study Of A Bank in Turkey.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Paramita,E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Business Banking Area Medan Imam Bonjol. *Universitas Sumatera Utara*
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Chairunnisa, C. (2020). ANALISIS KINERJA GURU DIPENGARUHI SERVANT LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASI (Survey pada Guru SMPN 124) JAKARTA. *Mediastima*, 26(2), 203–222.
- Robbins, S. P. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Suharyono, & Ali, H. (2015). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Padadinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*,15 (2), 78 –86.