

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Isnah Karimah^{1*} Siti Nurhayati²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

*Email: isnakarimah.27@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 25 August 2023

Received in revised form:

10 September 2023

Accepted: 17 September 2023

Keywords: Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence organizational culture and leadership on employee performance. The type of this research is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study consists of 30 employees at Khenzo S & R. Data collection techniques use the survey method by distributing questionnaires. Data analysis uses the multiple linear regression method. The result of the analysis shows that organizational culture has a significant positive effect on employee performance. Leadership has a significant positive effect on employee performance. Organizational culture and leadership have a significant positive effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.636 shows that organizational culture and leadership have an effect of 63.6% on employee performance and the rest 36.4% is influenced by other variables not included in this study. The other variable that can be add for the future research are compensation, motivation, commitment, employee satisfaction and work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai pihak yang membangun rencana, melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi (Surya, 2020). Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan salah satunya ditentukan oleh keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara membentuk mental kerja yang baik, membangun dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, memberikan motivasi kerja, membimbing, mengarahkan dan melakukan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada karyawan (Brahmasari & Suprayetno, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan cara memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta hasil organisasi (Suhartini & Anisa, 2017). Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Hasibuan et al, 2018). Kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Perusahaan harus selalu berupaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan pada setiap organisasi berperan dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan (Aprilianti & Syarifuddin, 2022). Budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja sumber daya manusia karena semakin besar pengaruh budaya perusahaan maka semakin kuat keinginan karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik (Permatasari, 2020). Budaya organisasi yang dipegang oleh suatu perusahaan akan menentukan bagaimana perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan (Suhartini & Anisa, 2017). Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi, pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang ditransformasikan menjadi aturan dan dijadikan sebagai pedoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Muttaqin & Herminingsih, 2018). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, memberikan energi dan memotivasi serta dapat dijadikan sebagai pedoman bagi anggota organisasi (Trang, 2019).

Kelangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisis kelemahan dan kelebihan perusahaan sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja organisasi. Dalam setiap situasi, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong dan sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai aktivitas dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Trang (2019) mengungkapkan kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat karena setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya akan membentuk budaya organisasi sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang tumbuh dengan kuat dapat mendorong perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik.

Khenzo S & R merupakan UMKM yang bergerak di bidang *Fashion* dengan memproduksi produk berupa celana *jeans* pria dan wanita. Khenzo S & R berdiri sejak tahun 2012 dan berlokasi di Desa Bandarejo, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Pekalongan. Jumlah karyawan dari perusahaan ini telah mencapai 50 orang. Wilayah pemasaran produk celana *jeans* Khenzo S & R telah menjangkau hingga ke luar kota sampai dengan Jakarta, Kudus dan Solo dengan memanfaatkan media *online* dalam memasarkan produk celana *jeans* Khenzo S & R.

Berdasarkan wawancara dengan pemimpin dan salah seorang pengurus Khenzo S & R terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, tidak ada inisiatif dari karyawan untuk memberikan ide kreatif bagi kemajuan perusahaan dan kelalaian karyawan yang menyebabkan terjadinya kegagalan produksi. Beberapa karyawan bahkan melakukan pekerjaan sambil merokok. Asap dari puntung rokok yang diletakkan sembarangan tersebut terkadang mengenai produk sehingga produk celana *jeans* yang diproduksi menjadi berlubang yang kemudian menyebabkan terjadinya kegagalan produk. Budaya merokok sambil bekerja ini telah menjadi budaya yang dimaklumi oleh karyawan sehingga budaya ini tidak dapat dihentikan

padahal bekerja sambil merokok merupakan budaya yang tidak baik karena selain dapat menyebabkan kegagalan produksi yang merugikan perusahaan juga dapat menyebabkan udara di lingkungan produksi menjadi tidak sehat. Selain itu, beberapa karyawan juga sering datang terlambat karena ketika malam mereka begadang untuk menyelesaikan target sehingga mereka tidak bisa berangkat pagi karena merasa kelelahan telah bekerja hingga larut malam. Ketika ada urusan pribadi maupun keluarga, karyawan lebih memilih untuk tidak berangkat kerja. Karyawan tidak bisa memisahkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pemimpin perusahaan telah bersikap tegas dan selalu berusaha mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan target perusahaan tepat waktu namun pemimpin belum bersikap tegas dalam menerapkan aturan agar tidak merokok ketika sedang bekerja padahal kebiasaan tersebut memberikan dampak yang tidak baik bagi kinerja karyawan dan memberikan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhartini & Anisa, 2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Suhartini & Anisa, 2017), penelitian yang dilakukan oleh (Surya, 2020) dan (Panjaitan, 2022) memberikan kesimpulan yang sama bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh (Martianto, 2022) dan (Setiawan & Lestari, 2016) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Martianto, 2022) dan (Hasibuan et al., 2018). Namun hasil penelitian (Trang, 2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Trang, 2019), hasil penelitian (Suharto dan Cahyo, 2013) dan (Martianto, 2022) juga memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang dapat menambah rujukan dan wawasan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian permasalahan diatas dan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu maka diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

KAJIAN TEORI

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus serta dapat dijadikan norma perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan telah ditetapkan organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Budaya organisasi mencakup unsur-unsur abstrak seperti nilai, norma, sikap gambaran inti dari asumsi yang sangat mendasar (Permatasari, 2020). Karyawan yang memiliki asumsi dasar yang sama dapat bersepakat untuk mencapai tujuan bersama sehingga seluruh inisiatif, tenaga dan semangat diarahkan pada arah yang sama (Muttaqin & Herminingsih, 2018). Menurut Robbins (2015) ada tujuh komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengukur budaya organisasi, yaitu : 1) Keberanian berinovasi dan mengambil resiko; 2) Perhatian terhadap hal yang detail; 3) Berorientasi pada hasil; 4)

Berorientasi pada kemanusiaan; 5) Berfokus pada kerja tim; 6) Agresivitas karyawan dalam berkarya; dan 7) Stabilitas.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Trang, 2019). Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin harus menciptakan visi masa depan dan menginspirasi anggota organisasi untuk mewujudkan visi tersebut (Hasibuan et al, 2018). Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha dalam pengembangan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau manajemen dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk melakukan investasi energi yang diperlukan. Variabel kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator sebagai berikut (Brahmasari & Suprayetno, 2016) : 1) *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan; 2) *Selling* (kemampuan menjual atau memberikan ide-ide kepada anggota; 3) *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota; dan 4) *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Surya, 2020). Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Muttaqin & Herminingsih, 2018). Kinerja merupakan penilaian atas prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hasibuan et al, 2018). Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) mengungkapkan bahwa indikator kinerja diantaranya adalah 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) tanggung jawab; 4) kerja sama; dan 5) inisiatif.

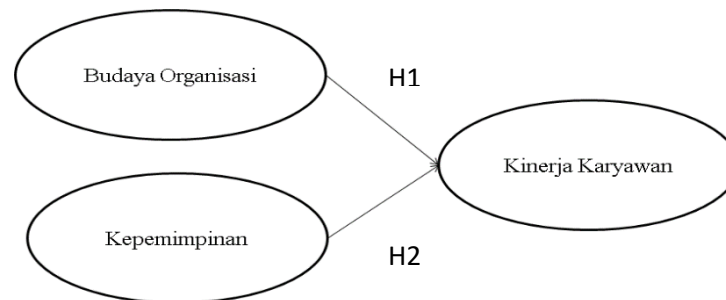
Research Framework

Budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja sumber daya manusia karena semakin besar pengaruh budaya perusahaan maka semakin kuat keinginan karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik (Permatasari, 2020). Budaya organisasi yang tumbuh dengan kuat dapat mendorong perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini & Anisa, 2017), (Surya, 2020) dan (Panjaitan, 2022) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin adalah simbol, panutan, pendorong dan sumber pengaruh yang dapat mengarahkan berbagai aktivitas dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Trang, 2019). Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan karyawan yang disiplin dan menghasilkan kinerja yang tinggi (Ghonyah & Masurip, 2011). Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Martianto, 2022) dan (Hasibuan et al., 2018).

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Research Framework

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Umar (1999:36) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (x1) dan kepemimpinan (x2) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (y).

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber data pertama pada lokasi penelitian (Sugiyono, 2016:137). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada objek penelitian secara langsung. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berupa pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan pengukuran persetujuan dari angka 1 sampai dengan angka 5. Adapun keterangan skor adalah 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Khenzo S & R. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan Khenzo S & R. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 40 dan kuesioner yang dapat diolah berjumlah 30 kuesioner. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Teknik *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan dan kemudahan dalam mendapatkan responden di lokasi produksi pada perusahaan Khenzo S & R.

Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Sebelum melakukan analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang terkumpul serta melakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Level signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dan pengujian *good fit model* digunakan dengan menggunakan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 30 karyawan di perusahaan Khenzo S & R. Responden dalam penelitian ini diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Gambaran umum responden di kategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan usia yang paling dominan berkisar antara 20-30 tahun, pendidikan karyawan yang paling banyak adalah SMP dan lama bekerja karyawan di perusahaan Khenzo S & R mayoritas diatas 5 tahun.

Responden didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki (70%) dengan rentang usia paling banyak adalah antara 20 sampai 30 tahun (57%). Tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan SMP sederajat (50%) sedangkan masa kerja karyawan paling banyak adalah yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun (37 %).

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner berjumlah 32 pertanyaan menyatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dinyatakan valid pada taraf signifikansi (α) 5 %. Demikian juga dengan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah 0.936 lebih besar dari 0.60 sehingga jawaban responden atas semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.985 lebih besar dari 0.05 (α), hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tersebar secara normal atau diartikan bahwa normalitas data dalam penelitian ini terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov*, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.985 lebih besar dari 0.05 (α), hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tersebar secara normal atau diartikan bahwa normalitas data dalam penelitian ini terpenuhi. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada budaya organisasi adalah $1.637 < 10$ dan nilai Tolerance adalah $0,611 > 0,1$ kemudian nilai VIF pada kepemimpinan dengan VIF $1.637 < 10$ dan Tolerance $0,611 > 0,1$. Dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini. Kemudian Uji heteroskedastisitas dengan diagram *scatterplot* diketahui bahwa diagram *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan memiliki pola yang berpecah maka dapat diambil kesimpulan bahwa regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Kecocokan (*fit*) model

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung memiliki signifikansi dibawah 5 % ($0.000 < 0.05$), maka model dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Apabila penerapan budaya organisasi dan kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R juga akan meningkat.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.008	4.679		1.498	.146
Budaya Organisasi	.375	.092	.584	4.075	.000
Kepemimpinan	.359	.167	.309	2.154	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.008 + 0.375X_1 + 0.359X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b₁, b₂ = Koefisien Variabel Independen

X₁, X₂ = Budaya Organisasi, Kepemimpinan

e = eror

Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa apabila penerapan budaya organisasi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Demikian juga dengan nilai koefisien dari variabel kepemimpinan yang bernilai positif dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan Khenzo S & R harus memiliki budaya organisasi yang kuat dalam mendorong karyawan untuk berinovasi, berkarya, memberikan ide-ide kreatif dan mencapai target. Pemimpin perusahaan Khenzo S & R harus mampu memberikan penjelasan, bimbingan, pengarahan, mendengarkan pendapat dan menjaga hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan perusahaan Khenzo S & R akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 1 (uji t) dilakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai dari t hitung dengan nilai dari t tabel dan melihat nilai sig. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung > tabel dan nilai signifikan < 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Rumus t tabel adalah $(\alpha/2, n-k-1) = (0.025, 30-2-1) = (0.025, 27) = 2.052$ sebagai t tabel.

Budaya organisasi memiliki nilai t hitung 4.075 > t tabel 2.052 dan nilai signifikan adalah 0.000 < 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh (Suhartini & Anisa, 2017), (Surya, 2020) dan (Panjaitan, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan budaya organisasi dengan memperhatikan indikator keberanian berinovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap hal yang detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kemanusiaan, berfokus pada kerja tim, agresivitas karyawan dalam berkarya dan stabilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R.

Kepemimpinan memiliki nilai t hitung $2.154 > t$ tabel 2.037 dan nilai signifikan adalah $0.040 < 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Martianto, 2022) dan (Hasibuan et al., 2018). Pemimpin yang mampu memberika pengarahannya, bimbingan, dorongan, mendengarkan pendapat dan menjaga hubungan baik dengan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Koefisien Determinasi

Nilai *adjusted R square* diperoleh angka sebesar $0,636$ yang berarti bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menentukan kinerja karyawan sebesar $63,6\%$ dan sisanya sebesar $36,4\%$ ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya diantaranya adalah kompensasi, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Apabila penerapan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh bisnis (Suhartini & Anisa, 2017), (Surya, 2020) dan (Panjaitan, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan budaya organisasi dengan memperhatikan indikator keberanian berinovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap hal yang detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kemanusiaan, berfokus pada kerja tim, agresivitas pegawai dalam berkarya dan stabilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Apabila kepemimpinan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Martianto, 2022) dan (Hasibuan et al., 2018). Pimpinan dalam perusahaan harus mampu memberikan bimbingan, pengarahannya, mendengarkan pendapat dan menjaga hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Khenzo S & R. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $63,6\%$ dan sisanya sebesar $36,4\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum

dimasukkan dalam penelitian ini dan melakukan penelitian dengan tema yang sama terhadap objek yang berbeda dengan menggunakan sampel yang lebih banyak. Variabel bebas lain yang dapat ditambahkan dalam penelitian lanjutan diantaranya adalah kompensasi, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 357–368. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.302>
- Arikunto, S. (2013). “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Hasibuan, Maisarah. S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ghonyah dan Masurip (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung: PT. Remaja Rodakarya
- Martianto. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pengurus komite olahraga nasional indonesia (koni). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2*, 589–596.
- Muttaqin, R., & Herminingsih, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 5(2), 76. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p76-88>
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.6675>
- Permatasari (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 No 4*.
- Robbins, S.P. & Judge.T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella S. Jakarta Salemba Empat
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184. <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.60.2016>
- Suhartini E. & Anisa. N (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Jurnal Manajemen dan Inspirasi Voleme 4*, halaman 1–18

- Suharto dan Cahyo. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Privinsi Jawa Tengah, Vol 1 no 1(1), 23.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surya, J. E. (2020). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik, 6(1), 57.
<https://doi.org/10.54324/j.mbt.v6i1.443>
- Trang, D. S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Movere Journal, 1(2), 150–163.
<https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Umar (1999) "Metode Penyusunan Skripsi". Jakarta. Erlangga
- Yasin, Azis. (2001). Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi. Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.