E-ISSN: 3025-0994
Halaman 47-59
Volume 2 Nomor 3 Tahun 2024

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Moch. Syahdan Oktariza[1], M. Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo[2]

[1,2]Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun, Bogor, Indonesia
e-mail: manager@uika-bogor.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Yaden Utama. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Yaden Utama. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SmartPls 4, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil 60 responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan Gform (Google Form). Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama melalui variabel budaya organisasi pada PT. Anugrah Yaden Utama. Diharapkan dari penelitian ini pimpinan perusahaan PT. Anugrah Yaden Utama terus mengembangkan gaya kepemimpinannya dan karyawan perusahaan PT. Anugrah Yaden Utama terus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman melalui budaya organisasi untuk memperoleh kinerja maksimal dan memenuhi harapan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research is intended to determine Leadership Style and Organizational Culture on PT Employee Performance. Anugrah Yaden Utama. This type of research is quantitative. The population of this research is employees of PT. Anugrah Yaden Utama. The analysis used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the SmartPls 4 data processing application, hypothesis testing and coefficient of determination. The number of samples in this study took 60 respondents. The instrument for this research is a questionnaire using Gform (Google Form). This research shows that the leadership style variable does not have a significant effect on the performance of PT employees. Anugrah Yaden Utama, leadership style influences organizational culture and leadership influences the performance of PT employees.

Anugrah Yaden Utama through organizational culture variables at PT. Anugrah Yaden Utama. It is hoped that from this research the company leadership of PT. Anugrah Yaden Utama continues to develop its leadership style and that of PT company employees. Anugrah Yaden Utama continues to improve a comfortable work environment through organizational culture to obtain maximum performance and meet expectations.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan unggul dalam persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam jurnal Lina, (2015), kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang diniliai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam John M. Ivancevich mengungkapkan definisi Budaya Organisasi berdasarkan Edgar H. Schein. Budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya (Hasanah & Aima, 2018).

Schein (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi internal serta dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu harus diajarkan kepada angota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi tersebut. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember dalam menjalannya tugasnya memiliki budaya organisasi yang dianut oleh para karyawannya guna menjaga kekompakan antar karyawan di dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dalam bekerja juga akan meningkat.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam institusi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yan digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

orang lain. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebagai subjek harus dapat memotivasi/mendorong roda organisasi untuk memberikan seluruh kekuatan fisik dan mental untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hidayat, 2018).

Gaya kepemimpinan menurut (Tambunan, 2015) yaitu: (a) Kepemimpinan otokratis/ diktatorial (autocratic leadership) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan kepuasan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi; (b) Kepemimpinan militeristis (militerisme leadership), kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini ingin selalu dihormati dam disegani oleh para bawahannya, yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahannya; (c) Kepemimpinan paternalistik (paternalistic leadership). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi ”bapak” bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya merupakan orang yang di-tuakan, dan dihormati, diangkat berdasarkan golongan/kasta, dan/atau berdasarkan keturunan dari seorang pemimpin suku; (d) Kepemimpinan partisipatif (Participatice leadership) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut. (e) Kepemimpinan Laissez Faire. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai; (f) Kepemimpinan Bebas-Kendali (freerein leadership). Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan. (g) Kepemimpinan karismatis (charismatic leadership). kharismatis diasumsikan sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan; (h) Kepemimpinan demkoratis (democratic leadership) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin tersebut berupaya untuk mengajari dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas dari para bawahannya.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah budaya organisasi, dengan adanya budaya organisasi akan mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Peranan penting dari budaya organisasi tersebut berdasarkan keterlibatan karyawan yang kinerjanya maksimal dan mampu mencapai efektifitas yang optimal, baik tentang disiplin waktu, peraturan, tata tertib, yang diberlakukan di suatu organisasi. Berkenaan dengan kinerja karyawan merupakan bagian masalah yang cukup dipertimbangkan suatu institusi, karena secara tidak langsung kapasitas instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam mengimbangi lawan sejalan dengan pertumbuhan zaman. Dalam kinerja karyawan terdapat beberapa unsur yang dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun lingkungan institusi.

Untuk menghasilkan prestasi kerja tinggi, seorang karyawan tidak hanya memiliki keterampilan, tetapi juga keinginan dan semangat serta budaya organisasi. Pembahasan budaya organisasi karyawan dalam manajemen sumber daya manusia, ada penyimpangan dari pandangan bahwa tidak ada yang sempurna dan luput dari kesalahan, sehingga setiap organisasi perlu memiliki peraturan yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Budaya organisasi adalah perilaku manajemen yang dirancang untuk mendorong anggota organisasi mematuhi persyaratan berbagai peraturan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, penerapan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan memantau dan mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, pada saat jam makan siang, setelah bekerja, karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, ataupun yang tidak masuk kerja tanpa kabar (Aurelie A.W.Sasue, Olivia S. Nelwan, 2021).

PT. Anugrah Yaden Utama memiliki beragamnya sumber daya manusia yang mana akan mempengaruhi setiap pengambilan kebijakan, keputusan serta dalam mengambil sikap dan tindakan yang mana akan mempengaruhi kinerja karyawan dan apabila hubungan antara bawahan dan pimpinan tidak intens maka akan terjadi jarak diantaranya. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Budaya merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, yang selanjutnya akan menjadi suatu identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

METODE

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini dilakukan di PT. Anugrah Yaden Utama yang beralamat di Jl. Industri No. 17 Kp. Tonggoh Rt 001 Rw 001 Desa Gunung Sari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor, 16810.

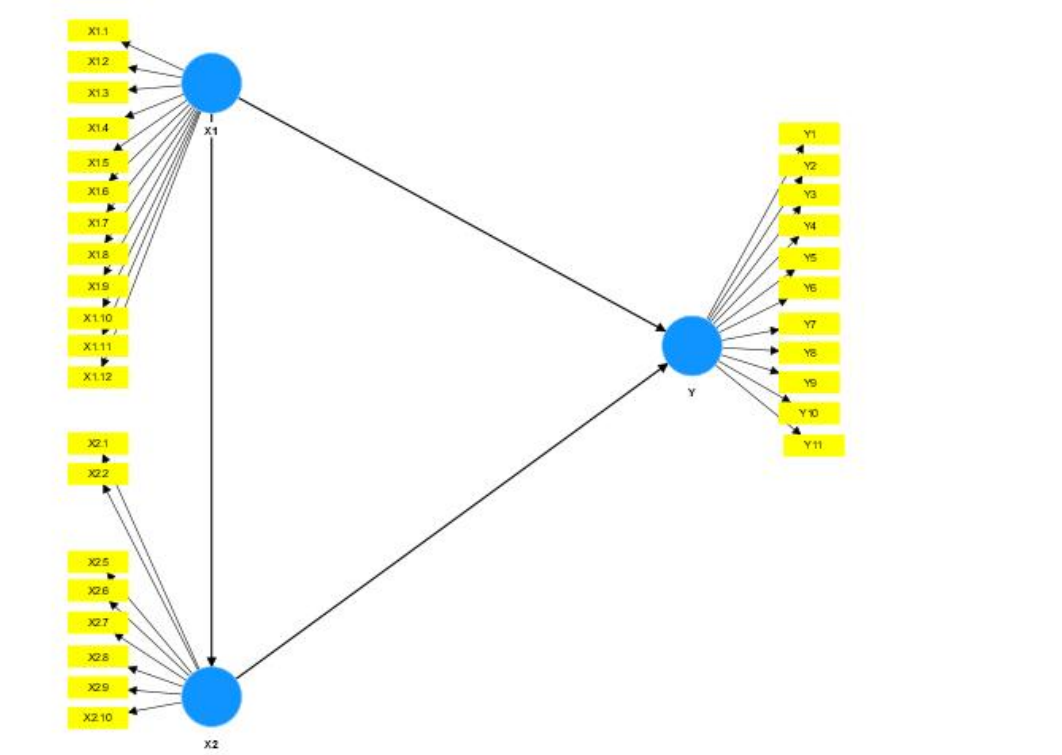
Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Jenis data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa data interval karena skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijabarkan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut sugiyono (2013:297) dalam jurnal (Suherman, 2018). Populasi di artikan sebagai wilayah generelisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempuyai kualitas dan karateristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama yang berjumlah 60 orang.

Menurut sugiyono (2002 :57) dalam jurnal (Suherman, 2018). Memberikan pengertian bahwa sampel adalah sebagian dari jumlaah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama. Teknis sampel menggunakan metode sensus (semua populasi sekaligus adalah sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

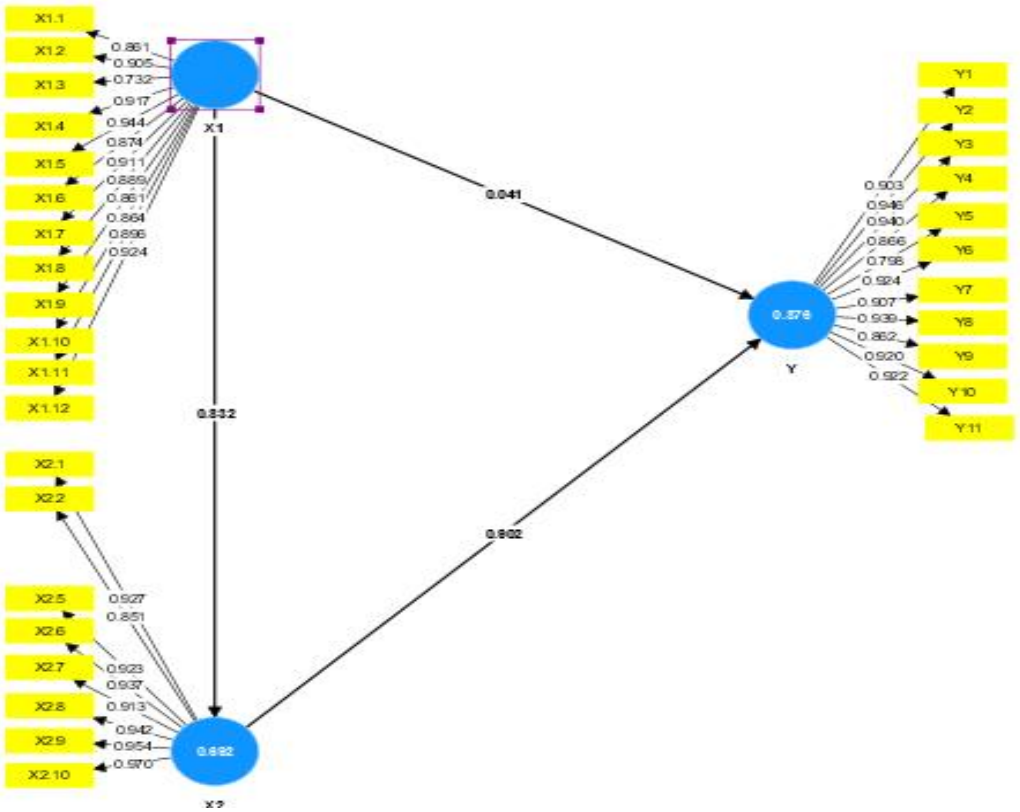


Gambar 1 Model Awal Outer Model Setelah Drop

Gambar diatas adalah hasil Outer Model setelah drop tersisa untuk Gaya Kepemimpinan ialah indikator X1 mempunyai 12 item X1.1, X1.3, X1.2, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8,

X1.9, X1.10, X1.11, X1.12 dilanjutkan dengan tahapan selanjutnya. Pada variabel Budaya Organisasi juga mempunyai 8 indikator ialah X2.1, X2.2, X2.5, X2.6 X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, lalu kedua variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organiasi disatukan ke dalam garis variabel terkait yaitu variabel Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi , variabel Kinerja Karyawan mempunyai 11 item indikator diantaranya : Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, Y.7, Y.8, Y.9, Y.10, Y.11.

Analisis Model Bootsrapping



Gambar 2 Model Bootsrapping

Hasil olahdata pada gambar diatas menunjukan hasil yang valid berarti indikator memenuhi kriteria membentuk konstruk, sehingga hasil analisis ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Validitas converrgent (outer loading)

Tabel 1 Pengujian Validitas converrgent (outer loading)

X1	Outer loading	X2	Outer loading	Y	Outer loading
X1.1	0.861	X2.1	0.776	Y1	0.701
X1.1O	0.864	X2.10	0.818	Y10	0.730
X1.11	0.897	X2.2	0.731	Y11	0.724
X1.12	0.904	X2.3	0.728	Y2	0.737
X1.2	0.924	X2.5	0.770	Y3	0.777
X1.3	0.733	X2.6	0.795	Y4	0.650
X1.4	0.917	X2.7	0,745	Y5	0.635
X1.5	0.944	X2.8	0.768	Y6	0.725
X1.6	0.874	X2.9	0.764	Y7	0.701
X1.7	0.911			Y8	0.785
X1.8	0.889			Y9	0.676
X1.9	0.861				

Berdasarkan variabrl diatas, dari outer loading yang telah dihilangkan beberapa indikatornya seperti variabel Budaya Organisasi yaitu X2.4 dalam aplikasi SmartPLS, dapat dilihat dari pengujian validitas convergent outerloading, rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai outer loading harus lebih dari 0,7 untuk penelitiannya bersifat confimatory dan nilai outer loading antara 0,6 – 0,7 maka dapat dikatakan suatu instrument tersebut valid.

Discriminan validity – crosss loading

Dari table nilai Validitas Discriminant validitan dengan cara menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.50 – 0.70, untuk variabel X1,X2 dan X3 mempunyai nilai diatas 0.50 maka dapat dikatakan validitas discriminant cross loading adalah valid.

Dari table diatas nilai Validitas Discriminant validitan dengan cara menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.50 – 0.70, untuk variabel X1,X2 dan X3 mempunyai nilai diatas 0.50 maka dapat dikatakan validitas discriminant cross loading adalah valid.

Pengujian Cronbach's alpha, Composite Reability dan reabilitas Average variance extracted (AVE)

Tabel 2 Pengujian Cronbach's alpha, Composite Reability dan reabilitas Average variance extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.974	0.978	0.977	0.780
X2	0.977	0.978	0.980	0.861
Y	0.977	0.980	0.980	0.816

Dari tabel diatas menunjukan nilai AVE memiliki nilai 0.974 dengan nilai AVE disarankan harus melebihi dari 0.50 memiliki arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan adalah valid. Semakin tinggi nilai dari AVE yang dihasilkan maka semakin kuat penelitian tersebut.

Untuk mengukur reabilitas suatu konstruk indikator refleksi ada dua cara yang dapat dilakukan yaitu dengan Cronbach alpha dan Composite reability. Untuk menilai reabilitas konstruk yaitu dengan reability harus lebih besar dari 0,7. Untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima. Maka dengan nilai diatas telah memenuhi syarat reabilitas berdasarkan Cronbach alpha. Sedangkan, nilai CR yang direkomendasikan harus diatas 0,7. Maka nilai diatas telah memenuhi syarat reability berdasarkan Composite reability.

Inner Model

Nilai R-Square

Tabel 3 Pengujian Hasil R-Square

Variabel Endogen	R-Sqaure	R-Sqiare Adjusted
X2 (Budaya Organisasi)	0.692	0.686
Y (Kinerja Karyawan)	0.876	0.872

Dari tabel diatas mempunyai nilai R-square X2 0.692 dan Y 0.876, perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjalankan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terdapat variabel laten endogen, apakah memiliki pengaruh yang subtantive. Nilai R-Squares diatas 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa suatu model kuat dan moderate lemah maka dengan nilai R-Square 94,1% bisa dikatakan suatu model tersebut kuat dan dapat menjelaskan suatu variabel.

Uji Hipotesis (path coefficient)

Tabel 4 Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar variabel	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standar deviation	T statistics (10/Stdevi)	P Values
Gaya kepemimpinan > Budaya Organisasi	0.847	0.846	0.048	17.799	0.000
Gaya kepemimpinan > kinerja karyawan	0.017	0.012	0.128	0.131	0.896
Budaya Organisasi > kinerja karyawan	0.953	0.949	0.115	8.272	0.000

Dari table diatas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel X1 -> X2, X1 -> Y dan X2 -> Y sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1) tehadap budaya organisasi (X2) koefisien jalur Original sample (O) 0.847 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima) Ha3.
b. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisiensi jalur Original sample (O) 0.017 dan tidak signifikan dengan nilai values = 0.896 > 0.05 (Hipotesis Ditolak) Ho1.
c. Pengaruh variabel Budaya organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur Original sample (O) 0.953 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima) Ha2.

Indirect Effect

Tabel 16 Pengujian Indirect Effect

Pengaruh Tidak langsung	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standar deviation	T statistics (10/Stdevi)	P Values
Gaya kepemimpinan > Budaya organisasi >Kinerja Karyawan	0.767	0.766	0.078	9.851	0.000

Sumber: hasil olah 2023

Dari Table 6 dapat dijelaskan, pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1) melalui budaya organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukan hubungan

yang sangat signifikan dimana nilai T hitung 9.851 Original sample (O) = 0.767 dan signifikan dengan nilai values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima) Ha4. Nilai Original sample (O) menunjukan kekuatan pengaruh dan hubungan dari variabel eksogn terhadap endogen, melalui Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.955 yang dimana nilai tersebut bisa dikatakan moderat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai *p-value* 0,896 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut (*NASKAH PUBLIKASI AKUNTANSI Misna Hgf*, n.d.) hasil penelitian menujukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai *p-value* 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut (Hamarto, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dimana nilai *p-value* 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi, temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Jenifry Sofya dalam jurnal (Mathematics, 2016) hasil menunjukkan secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT. Anugrah Yaden Utama Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan budaya organisasi sebesar 15, 2% dan sisanya sebesar 84, 8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Budaya organisasi

Berdasarkan uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel budaya organisasi dimana nilai *p-value* 0,000 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel budaya organisasi , temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya menurut Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati dalam jurnal (Jayanti & Wati, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka budaya organisasi dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan budaya organisasi dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menghasilkan kesimpulan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Anugrah Yaden Utama. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Yaden Utama. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi di PT. Anugrah Yaden Utama. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel budaya organisasi di PT. Anugrah Yaden Utama.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi Pandi. (2016). Concept & indicator human resources management for management research. Deepublish.

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(1), 71–88. https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51

Fahmi Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.

Prof. Dr. Pandi Afandi, SE., M. (2018). Manjemen Sumber Daya Manusia. Zanafa.

Prof. Dr. sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi. Alfabeta.

Setiawan dan Muhith. (2013). Transformational leadership. Rajawali Press.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Press.

Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). Budaya Organisasi. Prenada Media, 2019.

Remaja Rosdakarya. Mathematics, A. (2016). 済無 No Title No Title No Title. 1–23.

NASKAH PUBLIKASI AKUNTANSI Misna hgf. (n.d.).

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Medi

Kartini Dan Kartono. (2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Rajawali Press.

Lina. (2015). No TitleÉ?__. Ekp, 13(3), 1576–1580.

Malayu, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Malayu, H. (2014). Manajemen Dasar,pengertian dan Masalah. Bumi

Ujarweni, V. wiratna. (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. pustaka baru press.

Hasibuan, M. S. P (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta:Pt. Bumi Askara.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsep, dan Indikator), Riau : Zanafa Publishing.

Maneggio:Jurnal ilmiah Magister Manajemen 1 (1), 59-70,2018

sujarweni, V. wiratna. (2015). Metodologi penelitian bisnis & ekonomi. pustaka baru press.

Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) 1 (1), 9-25,2018.

Edy Sutrisno (2016). “Buku Manajemen Sumber Daya Manusia”. 116-120.

Mahmudi. 2013. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yograkarta

Sutrisno, E (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sedarmayanti (2017). Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung:Refika Aditama.

Sugiono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : CV. Alfabeta

FATURAHMAN, B. (2018). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan, 10(1),1-11.

Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4 (1), 119 – 126.

Buku Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Fred Luthans. Perilaku Organisasi Positif 311-352.

Andini Wiandari, I. A., & Sri Darma, G. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. Jurnal Manajemen Bisnis, 14(2), 61-78.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 6(004), 19–27.

Angela. (2015). “Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Dengan Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.

Dewi Astuti. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI . Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 55–68