

Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia

Rita Romadhoni*, Anton Subarno, Susantiningrum Susantiningrum

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: ritaromadhoni21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Regarsport Industri Indonesia yaitu 438 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan sampel sejumlah 81 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner, dan dokumen. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji prasyarat: uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 5,085 > t_{tabel} 1,66462$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Hal ini dibuktikan dari $t_{hitung} 6,155 > t_{tabel} 1,66462$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Regarsport Industri Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai $f_{hitung} 20,675 > f_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan lain yang dapat dilaporkan yaitu hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.346, sehingga diperoleh hasil persamaan regresi linier $\hat{Y} = 55,536 + 2,146 X_1 + 1,556 X_2$. Nilai sumbangan efektif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 9,7%, sedangkan nilai sumbangan efektif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24,9%. Nilai sumbangan relatif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28%, sedangkan sumbangan relatif budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 72%, yang apabila dijumlahkan keduanya menjadi 100%.

Keywords : gaya manajemen; kuantitatif; nilai organisasi; prestasi

* Corresponding author

Citation in APA style: Romadhoni, R., Subarno, A., and Susantiningrum. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(3), 245 - 252

Abstract

This study investigates the impact of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Regarsport Industri Indonesia. The research employs a descriptive quantitative approach with a survey method. The study population consists of all employees at PT Regarsport Industri Indonesia, and a simple random sampling technique is used to select a final sample of 81 employees. Data collection involves questionnaires and document analysis, while data analysis employs prerequisite tests and multiple regression analysis. The key findings are as follows: (1) Leadership Style: There is a positive and significant influence of leadership style on employee performance. The t-count value (5.085) exceeds the critical t-table value (1.66462), with a significance level of 0.000 (<0.05). (2) Organizational Culture: Organizational culture also significantly impacts employee performance. The t-count value (6.155) surpasses the critical t-table value (1.66462), with a significance level of 0.000 (<0.05). (3) Combined Influence: When considering both leadership style and organizational culture simultaneously, there is a positive and significant impact on employee performance. The f-count value (20.675) exceeds the critical f-table value (3.11), with a significance level of 0.000 (<0.05). Additionally, the multiple linear regression analysis reveals that the equation $\hat{Y} = 55,536 + 2,146X_1 + 1,556X_2$ explains 34.6% of the variance in employee performance (Y). The remaining 65.4% is influenced by other unaccounted variables. These results underscore the importance of effective leadership strategies and a positive organizational culture in enhancing employee performance at PT Regarsport Industri Indonesia.

Keywords: management style; organizational values; performance; quantitative

Received August 31, 2023; Revised September 15, 2023; Accepted September 16, 2023; Published Online Mei 1, 2024.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i3.78433>

Pendahuluan

Dunia bisnis yang penuh persaingan, kinerja karyawan memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan mencakup cara seseorang mengarahkan, mengendalikan, dan mengawasi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis, yang mendorong partisipasi dan memberikan dukungan, terkait dengan kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, aturan, dan kebiasaan yang diterapkan di suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, seperti budaya inovasi dan kolaborasi, terkait dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasingkelo dkk. (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, perlu diingat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi, industri, dan faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan membangun budaya yang mendukung. Pemimpin yang efektif, yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan

mengarahkan karyawan, serta menciptakan budaya organisasi yang positif dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

PT Regarsport merupakan salah satu perusahaan bisnis yang terikat dengan kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga berjalannya perusahaan tidak akan lepas dari adanya gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang tepat sehingga perusahaan tersebut dapat maju dan bertahan di era persaingan bisnis yang ketat.

Tujuan dan/atau manfaat penelitian tidak harus disajikan dalam pendahuluan, tetapi jika ada keinginan harus disajikan karena sangat penting sekali untuk disampaikan maka dapat ditulis setelah paragraf rumusan masalah, tidak perlu dibuat sub bab tersendiri melainkan cukup ditulis dalam satu paragraf tersendiri.

Kajian pustaka: Menurut Mas'ud, kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Dewanggi & Sawitri, 2017). Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Lestary & Chaniago, 2018). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari usaha seseorang dengan memaksimalkan segala sumber daya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ristanti dan Dihan (2017) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, Interpersonal impact*.

Gaya kepemimpinan menurut Wirawan (2013) adalah cara pemimpin dalam rangka mempengaruhi pengikutnya. Rivai dkk. (2014) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai jenis hubungan yang digunakan oleh seseorang untuk membuat orang lain bekerja sama dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara atau pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim atau organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan dan sikap pemimpin dalam menghadapi situasi, mengambil keputusan, berkomunikasi, dan mengelola tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dkk. (2014), budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Sedangkan menurut Ndraha, budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha (organisasi/perusahaan) (Wirawan, 2013). Kirana juga menyebutkan bahwa pembahasan tentang budaya organisasi/perusahaan menyangkut berbagai topik bahasan, diantaranya: nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam organisasi/perusahaan (Nawawi, 2013).

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sedangkan menurut Sulaksono, budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Sulaksono, 2015).

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Regarsport Industri Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Ngadirojo-Wonogiri No. 725, Brubuh RT 002 RW 001, Ngadirojo Lor, Ngadirojo, Wonogiri, Jawa Tengah, Kodepos : 57681 pada bulan Juli 2023.

Desain penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk

mencari tahu pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Regarsport Industri Indonesia, dengan sampel sebanyak 81 orang. Penetapan populasi di PT Regarsport Industri Indonesia berkaitan dengan karakteristik gaya kepemimpinan yang ramah, dikenal oleh kalangan muda, dan adanya budaya organisasi yang sangat kental dengan kerja timnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin. Menurut Darmawan (2013) teknik *simple random sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel. Pemilihan teknik *simple random sampling* ini berdasar pada anggota sampel dalam penelitian memiliki karakteristik yang sama atau homogen.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada responden. Angket/kuesioner tersebut berisi nilai dari masing-masing pernyataan dengan berdasar pada skala *likert*. Selain itu, peneliti juga menggunakan dokumen dalam pengumpulan data, dokumen tersebut meliputi data jumlah karyawan dan struktur organisasi yang kemudian penyajiannya diolah oleh peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data agar dapat tersaji dengan baik dan dapat dipahami orang lain. Dalam analisis data, peneliti menggunakan beberapa uji yaitu, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas; Uji-t digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen; Uji F dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menguji gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan; analisis regresi berganda; dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan dari total sampel 81 karyawan, 68 adalah laki-laki dan 13 perempuan. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Pearson Correlation* dengan taraf signifikansi 5%. Distribusi frekuensi pada variabel kinerja karyawan, modus terdapat pada kelas 40 dengan frekuensi sebanyak 15 atau 18,5%. Variabel gaya kepemimpinan, modus terdapat pada kelas 32 dengan frekuensi sebanyak 51 atau 63%, sedangkan variabel budaya organisasi memiliki modus pada kelas 32 dengan frekuensi sebanyak 26 atau 32%.

Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Uji normalitas digunakan guna mengetahui apakah masing-masing variabel baik independen (Y) maupun dependen (X) berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 24 dengan hasil uji normalitas signifikan pada $0,081 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner berdistribusi secara normal; Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai $0,677 > 0,05$, dan variabel budaya organisasi diperoleh nilai $0,124 > 0,05$. Dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi linier terhadap variabel kinerja karyawan; Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi korelasi antar variabel dependen dan variabel independen. Hasil perhitungan uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $1,690 < 10$ atau nilai *Collinearity Tolerance* $0,592 > 0,05$, untuk variabel budaya organisasi nilai VIF sebesar $1,690 < 10$ atau nilai *Collinearity Tolerance* $0,592 > 0,05$. Maka data-data yang diperoleh dari 81 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam

penelitian semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala multikolinearitas terhadap variabel dependen.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, uji f, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi.

Tabel 1

Uji T

Variabel	t_{hitung}	Nilai Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	-5,085	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi	6,155	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel tersebut dapat dianalisis sebagai berikut diketahui nilai Sig. untuk gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,085 > t_{tabel} 1,66462$. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Sig. untuk budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,155 > t_{tabel} 1,66462$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji f :

Tabel 2

Hasil Analisis Uji F

Nilai f_{hitung}	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
20,675	$f_{hitung} > f_{tabel}$	0,000	Sig < 0,05	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas besar f_{tabel} dengan menggunakan rumus $f_{tabel} = f(k ; n-k)$ atau (2 ; 81-2) sehingga nilai f_{tabel} sebesar 3,11. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13, dapat diketahui nilai f_{hitung} sebesar $20,675 > 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas (X_1) = -2,146, (X_2) = 1,556, dan konstanta sebesar 55,536. Nilai konstanta sebesar 55,536 artinya apabila gaya kepemimpinan dan budaya organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan akan berada pada angka 55,536. Koefisien regresi (X_1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (a_1) = 2,146 yang berarti jika memiliki gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan anggapan variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah konstan. Sedangkan koefisien regresi (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai koefisien (a_2) = 1,556 yang berarti jika mempunyai budaya kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan anggapan variabel budaya organisasi (X_2) adalah konstan. Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 24 diperoleh nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,330. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel independen yaitu 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan lain yang dapat dilaporkan yaitu hasil analisis regresi linier berganda yang diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.346, sehingga diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 55,536 + 2,146 X_1 + 1,556 X_2$. Koefisien regresi (X_1) didapat nilai koefisien (β_1) = 2,146 yang berarti jika memiliki gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan anggapan variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah konstan. Sedangkan koefisien regresi (X_2) didapat nilai koefisien (β_2) = 1,556 yang berarti jika mempunyai budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan anggapan variabel budaya organisasi (X_2) adalah konstan.

Tabel 3
Hasil penghitungan Sumbangan Efektif

Sumbangan Efektif	Nilai
Gaya Kepemimpinan	$0,571 \times 0,17 \times 100 = 9,7$
Budaya Organisasi	$0,692 \times 0,36 \times 100 = 24,9$
Total	34,6

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa jumlah sumbangan efektif kedua variabel bebas adalah sama dengan jumlah R-Square yaitu sebesar 34,6%. Nilai sumbangan efektif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 9,7%, sedangkan nilai sumbangan efektif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24,9%.

Tabel 4
Hasil Penghitungan Sumbangan Relatif

Sumbangan Relatif	Nilai
Gaya Kepemimpinan	$9,7 : 34,6 \times 100 = 28$
Budaya Organisasi	$24,9 : 34,6 \times 100 = 72$
Total	100

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil penghitungan sumbangan relatif dari seluruh variabel bebas sebesar 100% atau sama dengan 1. Nilai sumbangan relatif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28%, sedangkan sumbangan relatif budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 72%, yang apabila dijumlahkan keduanya menjadi 100%.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia

Hasil hipotesis pertama penelitian ini diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t , dimana diperoleh hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,085 > t_{tabel} 1,66462$. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Apabila gaya kepemimpinan yang tepat dengan menerima saran dan masukan dari karyawan, serta gaya kepemimpinan yang ramah maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Eka (2019), Isvandiari (2018), Sasingkelo (2016) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbaikan dalam gaya kepemimpinan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan individu atau kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin akan mengadopsi berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada. Seorang pemimpin yang mampu melaksanakan peran kepemimpinan dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan ini akan mendorong karyawan untuk berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Regarsport Industri Indonesia

Hasil hipotesis kedua penelitian ini diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t, dimana diperoleh hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,155 > t_{tabel} 1,66462$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia. Apabila budaya organisasi yang baik dengan adanya pembagian tugas, kebebasan untuk berinteraksi dengan karyawan serta atasan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya Anandita dkk. (2022), Eka (2019), Muis dkk. (2018), Saputro (2020), Sasingkelo dkk. (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain peningkatan budaya organisasi di PT. Regarsport Industri Indonesia dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai keyakinan bersama yang membentuk identitas perusahaan dan kesepakatan bersama antara anggota organisasi atau perusahaan, memudahkan terbentuknya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan individu. Budaya organisasi berperan sebagai pengendali dan penuntun dalam membentuk sikap dan perilaku orang-orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Regarsport Industri Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia, hal ini dibuktikan dari nilai $f_{hitung} 20,675 > f_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya secara simultan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Regarsport Industri Indonesia.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya sering marah dan hanya mengambil keputusan secara sepihak maka karyawan akan merasa tidak dihargai, namun dengan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat. Bahkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis dapat membawa karyawan lebih terbuka kepada pemimpin dan dapat menciptakan rasa saling percaya antar karyawan dan dengan atasan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting dalam perusahaan, dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, hal tersebut diperkuat penelitian sebelumnya (Annet & Naranjo, 2014; S, 2021; Sasingkelo dkk., 2016; Tiyanto & Hutomo, 2015).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Regarsport Industri Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di perusahaan dan budaya organisasi yang ada memiliki dampak positif dan berarti terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Artinya, kedua faktor ini memiliki kontribusi yang bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Regarsport Industri Indonesia dan dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: 1) jumlah responden yang hanya 81 orang, sehingga masih kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya; 2) Objek penelitian hanya difokuskan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan; 3) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Daftar Pustaka

- Anandita, S. R., Nasrulloh, M., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.849>
- Annet, N., & Naranjo, J. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Darmawan. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Dewanggi, A. H., & Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 43. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i1.4076>
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 61–70. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Isvandari, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toeng Market Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(2), 48–52.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nanjundeswaraswamy, T., & Swamy, D. (2014). Leadership styles. *Industrial Engineering and Management*, 34–47. <https://doi.org/10.7748/ns.32.22.64.s37>
- Nawawi, I. U. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja* (1st ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Rivai, V. Z., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (4th ed.). Rajagrafindo Persada.
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*. 1–104.
- Sasingkelo, R., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal Horiguchi*, 4(4), 2107–2114.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Tiyanto, P., & Hutomo, P. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, terhadap kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Jurnal Empiris*.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Rajagrafindo Persada.