

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Sheila Afianty\*, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Sheila.afianti07@gmail.com, yunisjafar95@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study was to examine how much influence organizational culture and leadership style have on employee performance. This research method uses verification by a quantitative approach. The type of data used is primary data using a questionnaires obtained from staff of Favehotel Hyper Square Bandung. The sampling technique in this study used a non-probabilistic sampling method, convenience sampling technique with population of 54 respondents, but the sample in this study was 35 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression and hypothesis testing uses the F test for the simulat test, the t test for the partial test and the coefficient of determination. The data was processed using the statistical application IBM SPSS version 23. Based on the results of the partial research, it shows that organizational culture has a clear impact and a influence on employee performance at 33.72%, while leadership style has an impact and influence. Significantly to the employee's work efficiency is 35%. Based on the results of simulat research, it shows that organizational culture and leadership style have a clear influence on employee performance.

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dari karyawan yang bekerja di Favehotel Hyper Square Bandung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampel yaitu teknik convenience sampel dengan jumlah populasi sebesar 54 responden akan tetapi yang menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk uji simulat, uji t untuk pengujian secara parsial dan koefisien determinasi. Data di olah dengan aplikasi IBM SPSS statistic versi 23. Dari hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,72% sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35%. Berdasarkan hasil penelitian secara simulat menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam sebuah komponen di dalam suatu organisasi perusahaan. Maka dari itu setiap organisasi sangat perlu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Agar organisasi bisa mencapai tujuan maka di butuhkan kinerja karyawan yang baik kualitasnya karena jika semakin baik kualitas karyawannya maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan karyawan di dalam organisasi.

Salah satu organisasi/perusahaan yang tidak bisa lepas dari peran SDM yaitu hotel. Hotel berfungsi sebagai fasilitas penunjang pelayanan penginapan bagi para tamu yang melakukan perjalanan atau berlibur. Pengaruh perkembangan global membuat persaingan dalam bisnis pun semakin ketat, sehingga perusahaan mengutamakan SDM yang mempunyai kinerja bagus. Hal tersebut tidak jarang membuat tingkat persaingan karyawan dalam perusahaan menjadi tinggi mereka akan berusaha untuk dapat menghasilkan kinerja yang bagus.

Kinerja dapat di pandang sebagai sebuah proses ataupun hasil pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif, seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing - masing yang sudah di berikan agar dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut, dengan mematuhi prinsip-prinsip moral atau etika dan tidak melanggar hukum (Prof. Dr. Moehersono, M. Si, 2012:11).

Dalam sebuah perusahaan terdapat berbagai faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mulai dari faktor di dalam lingkungan organisasi tersebut seperti dimana kebiasaan dan karakteristik terbentuk di dalam sebuah organisasi yang di sebut budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan sebuah sikap dimana pemimpin memimpin organisasi tersebut (Mughni & Fitriah, 2023).

Mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang dapat mendasari identitas organisasi dan memberikan anggota rasa identitas, menumbuhkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem social dan memandu perilaku anggota. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sehingga setiap organisasi selalu menjadi unik (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010:49). Tetapi pada kenyataannya masih ada stigma yang berlaku di masyarakat adalah pemimpin digambarkan sebagai pribadi yang kuat dan karismatik. Gambaran ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak boleh memiliki cela yang terlihat.

Melihat konteks zaman, ruang lingkup permasalahan, keadaan generasi, sudah banyak berubah. Seorang pemimpin rendah hati yang mendisiplinkan timnya 24 jam sehari dan secara konsisten memperlakukan mereka dengan baik. Tunjukan rasa hormat terlepas dari tugas dan peran.

Tetapi pada kenyataannya masih terdapat fenomena yang dimana sejumlah karyawan hotel Demhil Gorontalo lakukan protes karena hak mereka sebagai karyawan tidak dipenuhi perusahaan. Mulai dari THR yang tidak di bayarkan secara penuh, tidak di bayarkannya BPJS ketenaga kerjaan selama tiga bulan, dll. Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan penting didalam sebuah pencapaian tujuan organisasi.

Maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
  2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- Berikut adalah tujuan dilakukannya penelitian :
1. Untuk memastikan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
  2. Untuk memastikan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. metode verifikasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar setiap variabel independent dan dependen

kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis sehingga didapat hasil hipotesis tersebut ditolak atau diterima (Sugiyono 2013:13). Sedangkan penelitian sampel dan populasi menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data instrument penelitian berupa angka yang dilakukan secara random.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono,2013:193). Sedangkan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana teknik pengumpulan data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan tertulis yang di jawab oleh responden (Sugiyono, 2013:199).

Populasi merupakan seluruh individu didalam subjek penelitian. Staf yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan favehotel Hyper Square Bandung. Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non – probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan MSI, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas yang menggunakan uji normalitas dengan Kolmogorov – semirnov, uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah adanya korelasi antar variable bebas (Ghozali,2007:91). Uji heterokedasitas, kemudian analisis linier berganda untuk menguji pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran, 2006:299). Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t dan koefisien determinasi. alat bantu yang digunakan dalam pengujian hipotesis dengan aplikasi *SPSS versi 23*.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada hasil penelitian merupakan gambaran data yang dikumpulkan dari kuesioner yang di berikan kepada karyawan yang bekerja di Favehotel Hyper Square Bandung. Data di peroleh kemudian diolah menggunakan SPSS yang di tampilkan dengan menggunakan analisis linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi simultan dan parsial.

Besarnya pengaruh variabel independent dan terikat dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian berikut:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.716	2.933		-1.267	.214
	X1	.279	.098	.434	2.836	.008
	X2	.480	.164	.449	2.935	.006

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dapat dirumuskan pada persamaan pengujian sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 BO + b_2 GK + e$$

$$KK = - 3.716 + 0.279 BO + 0.480 GK + e$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bertanda negatif, yaitu  $- 3.716$  artinya nilai variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai konstan atau bernilai 0 (nol) maka variabel kinerja karyawan akan bernilai  $- 3.716$ .

2. Nilai  $b_1$  sebesar 0.279 artinya variabel budaya organisasi (X1) meningkat satu nilai sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X2) konstan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0.279.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0.480 artinya variabel gaya kepemimpinan (X2) meningkat satu nilai sedangkan variabel budaya organisasi (X1) konstan variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0.480.

**Uji Simultan ( Uji F)**

Jika semua faktor independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan maka hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan uji F. Berikut hasilnya output SPSS dalam uji F:

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708.847	2	354.423	35.161	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	322.561	32	10.080		
	Total	1031.407	34			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawaan

b. Predictors : Constant , Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Karena  $Sig \leq 0,05$  yaitu 0.000. Maka secara simultan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Parsial ( Uji t)**

Uji parsial,di gunakan untuk menganalisis hubungan antar masing – masing variabel independent dan dependen secara terpisah.

Berikut ini hasil ouput SPSS dalam uji t :

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.716	2.933		-1.267	.214
	X1	.279	.098	.434	2.836	.008
	X2	.480	.164	.449	2.935	.006

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan table di atas disimpulkan :

1. Pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai sig sebesar 0.008. Artinya  $sig \leq 0,05$  sehingga bentuk uji hipotesis  $H_0$  ditotal dan  $H_a$  diterima. Jadi variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antar variable gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai sig 0.006. Artinya sig  $0.006 \leq 0,05$  sehingga bentuk uji hipotesis Ho ditotal dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi di gunakan untuk menentukan besarpengaruh simultan variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), besarnya pengaruh dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.668	3.174905

a. Predictors : (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Koefisien determinasi dapat dinyatakan dalam bentuk presentase sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,687 \times 100\%$$

$$Kd = 68,7\%$$

Tabel di atas menunjukkan bahwa R-Squared adalah 0,687, hasil ini menunjukkan bahwa efek ukuran pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan adalah 68,7% dan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Formula Beta x Zero Order digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan urutan nol menunjukkan korelasi parsial antara masing – masing variabel independen dan variabel dependen, dan beta menunjukkan koefisien regresi berganda.

Berikut nilai beta dan *zero order* dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-3.716	2.933		-1.267	.214			
X1	.279	.098	.434	2.836	.008	.777	.448	.280
X2	.480	.164	.449	2.935	.006	.780	.460	.290

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas maka dapat perhitungan dilakukan untuk menentukan seagain besarnya masing – masing variabel independent terhadap dependen.

Terdapat rumus koefisien determinasi parsial sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta X Zero Order X } 100\%$$

1. Budaya organisasi =  $0.434 \times 0.777 = 0.337218 \times 100\% = 33.72\%$
2. Gaya kepemimpinan =  $0.449 \times 0.780 = 0.35022 \times 100\% = 35\%$

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikan sebesar diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan sebesar 0,008. Artinya nilai sig  $0.008 \leq 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.337218, hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 33.7% dan sisanya 66,3% oleh variabel lain yang tidak di teliti. Menurut Thomas & Maria (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006. Artinya nilai sig  $0,006 \leq 0,05$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.35022, hasil menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 35% dan sisanya 65% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak. Menurut Hari & Dyah (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan/hasilipenelitian/ yang dilakukan oleh peneliti mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan/pada Favehotel Hyper Square Bandung, dapat/ditarik kesimpulanisebagai/berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari segi karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik dalam bekerja, selalu mempertahankan jalinan hubungan yang baik terhadap semua orang, dan semua karyawan selalu berusaha mencapai hasil yang terbaik dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan mulai dari segi pemimpin memberikan tugas secara rinci untuk setiap karyawan, menerapkan tata tertib sesuai dengan peraturan perusahaan, dan pemimpin sudah menentukan target untuk semua karyawan, sudah diterapkan dengan sangat baik oleh pemimpin dalam Favehotel Hyper Square Bandung. Hal ini secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Acknowledge**

*Alhamdulillahirabbil'alamin, the author would like to praise/and thank/the presence of Allah SWT because of all His blessings, mercy, guidance and gifts, the writer was given health and the opportunity to be able to complete this research. And do not forget that the author/would like to thank/all those who/have greatly assisted the author in preparing this research, especially to the parents who have sacrificed their energy and thoughts and always help in everything the writer needs, and always give prayer and encouragement to the writer. The author also does not forget to express his deepest gratitude to Mrs. Yuli Rosdiana, SE, M.Si, Ak, CA as the supervising lecturer who has taken the time to provide directions, suggestions, explanations, and input which really helped the writer in completing this research. . So that the writer can finish this research properly.*

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Mughni, M. S., & Fitriah, E. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management,

- Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 49–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1785>
- [3] Prof.Dr. Moeheriono,M.Si. (2012). *Pengukuran Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [4] Purnomo, H., & D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Hotel Horizon Pekalongan. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*.
- [5] Radito, T. A., & Soo, S.M, M. E. (2019). Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Stieieu*.
- [6] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- [7] Thoaha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers