

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sepuh Energi Alam

Nama Penulis [■]

(Putri Apriyani¹, Indra Kusdianto, Samsinar³)

(PutriApriyani@student.umpalopo.ac.id¹, indrakusdianto@gmail.com², samsinar@umpalopo.ac.id³)

(Manajemen^{1,2,3}, Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3})

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 100 karyawan PT. Sepuh Energi Alam. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier berganda. Dimana hasil penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. budaya organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun budaya organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada PT. Sepuh Energi Alam. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. gaya kepemimpinan lebih besar dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa berapapun gaya kepemimpinan yang di terima oleh karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is to see and analyze the influence of organizational culture and leadership style on employee performance. Where the sample used as a respondent is as many as 100 employees of PT. Natural Energy Elder. The data collection technique used was by distributing questionnaires to respondents. The research method used is multiple linear regression. Where the results of research on organizational culture have a significant positive effect on employee performance. This is

shown in the t test that the value of prob. organizational culture is smaller than the 5% alpha level. Thus it shows that whatever the organizational culture received by employees is very influential on the performance of employees in the company, especially at PT. Natural Energy Elder. Leadership style has no significant positive effect on employee performance. This is shown in the t test that the value of prob. leadership style is greater than the 5% alpha level. Thus indicating that whatever style of leadership received by employees does not affect employee performance

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

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern merupakan aset yang penting bagi perusahaan. SDM merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sehingga manajemen akan berusaha mengelola SDM secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sedarmayanti, 2014). Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang dicapai oleh perusahaan pada dasarnya adalah prestasi para anggota yang ada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri mulai dari tingkat eksekutif sampai pada pegawai operasional (Utamy et al., 2020) Dalam sebuah perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya (Djunaedi & Gunawan, 2018). Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan perusahaan harus mampu mensikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi perubahan, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Kepemimpinan adalah masalah yang berhubungan dengan intelegensi, kepercayaan, kebaikan, keberanian, dan kedisiplinan

Agustian dalam (Mungunsong, 2009). Kepemimpinan yang hanya bergantung pada aspek intelegensi akan mengakibatkan munculnya pemberontakan. Praktek kepemimpinan yang bergantung pada kebaikan saja, akan menimbulkan kesan yang lemah. Sikap percaya yang berlebihan juga mengakibatkan kebodohan. Terlalu mengandalkan kekuatan dari keberanian, akan mengakibatkan tindak kekerasan. Penerapan kedisiplinan dan pengaturan yang terlalu keras, akan mengakibatkan tindak kekejaman. Seseorang baru dapat menjadi pemimpin apabila dia sudah memiliki kelima aspek tersebut, dan sanggup menjalankannya dengan seimbang. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan dalam perusahaan mampu membantu pengaplikasian dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Selain itu karyawan juga perlu memperhatikan budaya organisasi dalam perusahaan tersebut dapat menunjang pekerjaan yang mereka kerjakan.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotaanggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat

Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan (Sasuwe et al., 2018). Sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi Wirawan dalam (Eka & Wibowo, 2021). Temuan

penelitian (Handoko et al., 2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PT. SEA adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri minyak yang memberikan layanan prima atau maksimal dan after sales menjadi tujuan utamanya. Karena itu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan.

METODOLOGI

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang diambil guna untuk diteliti (Puteri, 2020). Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT Sepuh Energi Alam yang berada di Luwu Raya yang berjumlah 100 orang.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

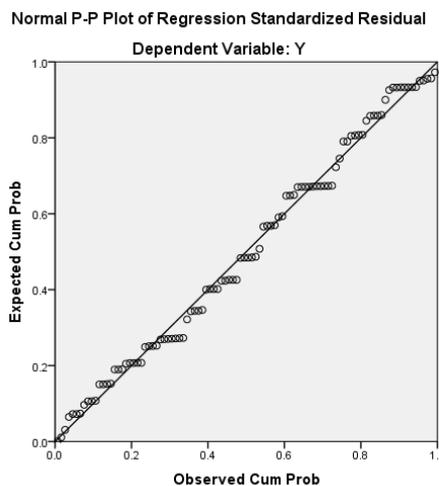
Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik F, uji statistik-t dan uji koefisien determinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik autokorelasi, uji asumsi klasik heteroskedestisitas, uji asumsi klasik linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautakah tidak.



Sumber : data diolah 2023

Pada gambar diatas, dapat dikatakan bahwa suatu data akan normal ketika butiran-butiran tersebut mengikuti garis diagonal (normal P-plot).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antara variable X independent saling berkorelasi satu dengan yang lainnya.

Coefficients^a

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Budaya organisasi	.262	.205	.987	1.013
Gaya kepemimpinan	.618	.594	.987	1.013

Sumber : data diolah 2023

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance >0.10 dan VIF <10 maka hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas. Dapat dilihat nilai tolerance di atas adalah 0.987 dan nilai VIF adalah 1.013, maka dapat di simpulkan bahwa hasilnya adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	97	.000	1.458

Sumber : data diolah 2023

Ketentuan :

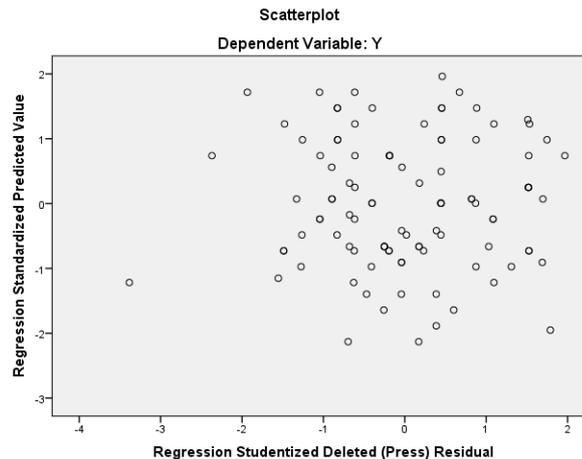
1. Jika angka Durbin Watson di bawah -2, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi

3. Jika angka Durbin Watson di atas +2 , berarti ada autokorelasi negatif

Dilihat nilai Durbin Watson di atas adalah 1.458 yang artinya angka tersebut berada di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada auto korelasi.

d. Uji Heterokodesitas

Uji heterokodesitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.



Sumber : data diolah 2023

Apabila asumsi heterokodesitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pada gambar diatas butiran tersebut teracak, dan dikatakan heterokodesitas jika diatas sumbu Y lebih banyak daripada sumbu X pada titik 0.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini diperlukan untuk mencari persamaan regresi berganda, yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang komponennya (α, b) diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000

Budaya organisasi	1.359	.508	.207	2.676	.009
Gaya kepemimpinan	.498	.064	.598	7.744	.000

Sumber : data diolah 2023

$$Y = 11.136 + 1.359X_1 + 0.498X_2 + \bar{e}$$

1. Nilai konstanta/alpha = 11.136

Nilai di atas merupakan nilai konstanta/alpha, dimana nilainya adalah 11.136 yang artinya nilai ini akan konstan atau tetap apabila variable budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berubah.

2. Nilai koefisien $X_1 = (1.359)$

Nilai 1.359 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variable budaya organisasi yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

3. Nilai koefisien $X_2 = (0.498)$

Nilai 0.498 bertanda positif, artinya terjadi penambahan pada variabel gaya kepemimpinan yang mengakibatkan variabel kinerja karyawan bertambah pula.

f. Uji t (Parsial)

Untuk dapat menguji apakah pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan uji t_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan formulasi sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.136	1.306		8.530	.000
Budaya organisasi	1.359	.508	.207	2.676	.009

Gaya kepemimpinan	.498	.064	.598	7.744	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : data diolah 2023

1. Untuk hasil uji t variable budaya organisasi, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan budaya organisasi adalah 0.009. Pada pengujian kali ini penelitian ini diterima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05.
2. Untuk hasil uji t variable gaya kepemimpinan, dapat dilihat pada table signifikan diatas bahwa nilai signifikan variable gaya kepemimpinan adalah 0.000. Pada pengujian kali ini penelitian ini di terima dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probability signifikan yaitu 0.05

g. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.655 ^a	.429	.417	2.372	.429	36.421	2

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai adjusted R square adalah sebesar 0,429 atau 42,9%. jadi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 42,9% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebanyak 57,1%

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel budaya organisasi signifikan dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel budaya organisasi 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Handoko et al., 2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa pada hasil uji t nilai prob (t-statistik) variabel gaya kepemimpinan non signifikant dengan taraf tingkat alpha 5%. Nilai prob. (t-statistik) pada variabel gaya kepemimpinan non 0.000 lebih kecil dari tingkat alpha 5% (0,05) dan menunjukkan arah hubungan positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Prasetyo & Yuniati, 2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. budaya organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Budaya organisasi yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada uji t bahwa nilai prob. budaya organisasi lebih kecil dari taraf alpha 5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa bagaimanapun Gaya kepemimpinan yang di terima oleh karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Referensi :

- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3).
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5).

<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>

- Mungunsong, F. (2009). Faktor intrapersonal, interpersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 13(1), 19–28.
- Prasetyo, H., & Yuniati, T. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL*. 3(1), 1–17.
- Puteri, H. E. (2020). Menentukan Populasi dan Sampel. *Riset Ekonomi Dan Perbankan Islam, April*.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT . Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>