

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI  
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA TOYOTA PALOPO**

**Nurfaizah Zadzah B, Indra Kusdianto, Hapid**

Universitas Muhammadiyah Palopo

ARTICLE INFO

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

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

Corresponding author:

**Nurfaizah Zadzah B**  
zadzahnurfaizah@gmail.com

**Abstract.** *The aim of this research is to find out how leadership style and organizational culture influence the performance of PT Hadji Kalla Toyota Palopo employees. The population of this study consisted of 85 employees of PT Hadji Kalla Toyota Palopo, which was a saturated sample. Primary and secondary data were collected in this research. Observation, questionnaires, interviews, and literature review are the methods used to obtain data for this research. This type of research is quantitative descriptive and uses multiple linear regression analysis, instrumental testing (validity and reliability test), and hypothesis testing consisting of partial testing (t-test) and simultaneous testing (F-test). The results of the t-test value analysis show that an employee's leadership style influences their performance significantly, and organizational culture influences their performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo. Populasi penelitian ini terdiri dari 85 karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo, yang merupakan sampel jenuh. Data primer dan sekunder dikumpulkan dalam penelitian ini. Observasi, kuesioner, wawancara, dan telaah literatur adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian ini. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian instrumental (uji validitas dan reliabilitas), dan pengujian hipotesis yang terdiri dari pengujian parsial (uji-t) dan pengujian simultan (uji-F). Hasil analisis nilai uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara signifikan, dan budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam berbagai bidang khususnya dalam organisasi bisnis, sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam segala aktivitas suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu tempat yang dibangun oleh seseorang atau lebih dan bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan atau rencana yang ingin dicapai bersama. Sekalipun suatu perusahaan mempunyai peralatan yang beragam, perusahaan tersebut tidak dapat berfungsi tanpa manusia. Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika kualitas kinerja karyawannya diseimbangkan oleh perusahaan dengan memperhatikan pola kerja dan kebutuhan karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memberikan arahan yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mempertahankan talenta yang tepat, talenta di berbagai bidang merupakan elemen penting dalam setiap aktivitas, khususnya dalam sebuah organisasi bisnis.

Kepemimpinan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia bisnis dan mengetahui cara mengelola manusia agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal, sehingga memberikan produktivitas yang diharapkan. Fungsi kepemimpinan yang sukses dalam organisasi bisnis selalu memerlukan pemimpin yang mampu menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan. Karena pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain agar bekerja mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan pada suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang besar dalam membuat seseorang melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin atau perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara, sikap, dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk menyelaraskan perilaku bawahan dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan harus mampu mengkoordinasikan seluruh fungsi organisasi dengan baik dan akurat. Oleh sebab itu, pemimpin pada suatu perusahaan diharapkan mampu menciptakan integrasi tingkat tinggi dan mendorong gairah kerja pegawai. Tidak ada pemimpin yang hebat tanpa bawahan yang hebat, begitu pula sebaliknya. Pemimpin dan bawahan harus saling berkolaborasi untuk memajukan organisasi (Jayanti & Wati, 2019).

Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sebenarnya tidak mempengaruhi kinerja bawahannya, melainkan kembali kepada individu masing-masing sebagai manusia. Dalam lingkungan sosial, termasuk lingkungan perusahaan, karyawan sangatlah dinamis. Dinamika ini dapat berdampak pada kinerja karyawan. Di PT Hadji Kalla Toyota Palopo, pengambilan keputusan yang buruk oleh manajer dan kurangnya pemantauan terhadap kinerja karyawan cenderung mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, manajer harus membicarakan masalah dengan anggotanya, sehingga membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh manajernya.

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan norma yang dijalankan oleh sebuah organisasi untuk membimbing perilaku, menyelesaikan masalah, melatih karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta mempererat hubungan antar anggota organisasi. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai positif seperti kolaborasi, integritas dan saling menghargai akan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Di sisi lain, budaya yang buruk dapat menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan menghambat produktivitas. Perbedaan pendapat dalam suatu tim dan kurangnya kepercayaan antar karyawan dapat mengganggu proses produksi dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif merupakan investasi penting bagi perusahaan otomotif untuk memastikan kinerja optimal dan kesuksesan jangka panjang (Saefudin & Silalahi, 2024). Jika karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo tidak menjaga disiplin kerja, tidak mengikuti

peraturan perusahaan, atau sekadar tidak hadir di kantor, kegagalan dapat terjadi. Selain itu, karena karyawan bersifat pasif, kurangnya inisiatif dan minat maka menyebabkan hilangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berdeda - beda, oleh karna itu perlu pemimpin memahami peraturan perusahaan yang harus terapkan di lingkungan kerja. Karna budaya perusahaan pada dasarnya adalah perilaku, norma, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai dan diharapkan dapat menjaga rasa hormat dan sopan santun dalam lingkungan kerja. Hanya dengan budaya organisasi yang baik maka pekerjaan yang harus diselesaikan dapat diselesaikan dengan tepat.

PT Hadji Kala Toyota Palopo Kota merupakan sebuah perusahaan otomotif. Perusahaan ini juga mencakup eksportir kendaraan jadi dan setengah jadi, serta suku cadang kendaraan seperti mesin dan alat bantu produksi. Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo sangat rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan menerapkan budaya dan gaya kepemimpinan organisasi, tetapi masih jauh dari sempurna.

Seperti yang ditunjukkan oleh penjelasan latar belakang di atas, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peneliti berminat untuk melakukan studi dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu perilaku yang bertujuan untuk memadukan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Kusdianto et al., (2022), gaya kepemimpinan adalah cara manajer mempengaruhi perilaku dan sikap bawahannya, dan gaya kepemimpinan ini membimbing karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. hasil.

Pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaannya saat ini. Jika diterapkan dengan benar dan tepat, jenis kepemimpinan ini dapat mencapai tujuan individu dan organisasi. Namun, jika jenis kepemimpinan yang dipilih tidak tepat dan tidak sesuai dengan status quo, maka dapat memicu kesulitan dalam meraih tujuan organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan Rahmi et al., (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan manajer dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi orang lain melalui perilakunya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Kepemimpinan yang sangat strategis krusial untuk meraih visi, misi, dan tujuan perusahaan. Studi

yang dilaksanakan oleh Ragita, (2022) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang gaya kepemimpinan diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara-cara atau pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, atau gaya kepemimpinan adalah serangkaian ciri-ciri yang disukai dan sering digunakan oleh manajer, yaitu pola perilaku dan strategi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan salah satu karakteristik yang ada dalam suatu kelompok yang memandu perilaku kelompok dan membantu membedakannya dari kelompok lain. Artinya budaya organisasi adalah tentang perilaku, norma, sikap dan nilai yang harus dipahami dan ditaati oleh sekelompok orang (Pasla, 2023).

Sedangkan menurut Amalia & Astuti, (2020), mendefinisikan terkait budaya organisasi merupakan suatu alat kepercayaan, sikap, value dan aturan atau perilaku yang harus dikembangkan disebuah organisasi. Nilai-nilai dan norma-norma itu memiliki dampak signifikan terhadap tingkah laku anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka, dan kinerja anggota dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditentukan.

Dari penjelasan budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola perilaku, norma, value, dan prediksi saling keterhubungan dengan keterpaduan pribadi dalam melakukan sebuah kerja. budaya organisasi juga merupakan karakteristik organisasi yang memandu praktiknya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan dan diamati oleh orang-orang dalam mencakup tindakan atau sikap yang saling berhubungan dengan tujuan suatu organisasi. menurut Aswin et al., (2019), kinerja merupakan salah satu ketercapaian secara kuantitas dan kualitas yang dilaksanakan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Gobel et al., (2023) pengertian kinerja pegawai merupakan perolehan kinerja yang harus diberikan oleh seorang individu atau sekelompok orang di suatu organisasi secara kualitatif dan kuantitatif, menurut otoritas secara pribadi. dalam tugas dan tanggung jawab suatu organisasi untuk mengupayakan pencapaian atau tujuan organisasi yang berhubungan dengan cara yang halal, sesuai dengan moral dan etika, serta tanpa melanggar hukum.

Berdasarkan pengertian yang diberikan oleh para ahli di atas, kinerja pegawai adalah hasil yang diwujudkan dalam kuantitas dan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan semua peraturan yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku menyimpulkan itu. Moral dan etika untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

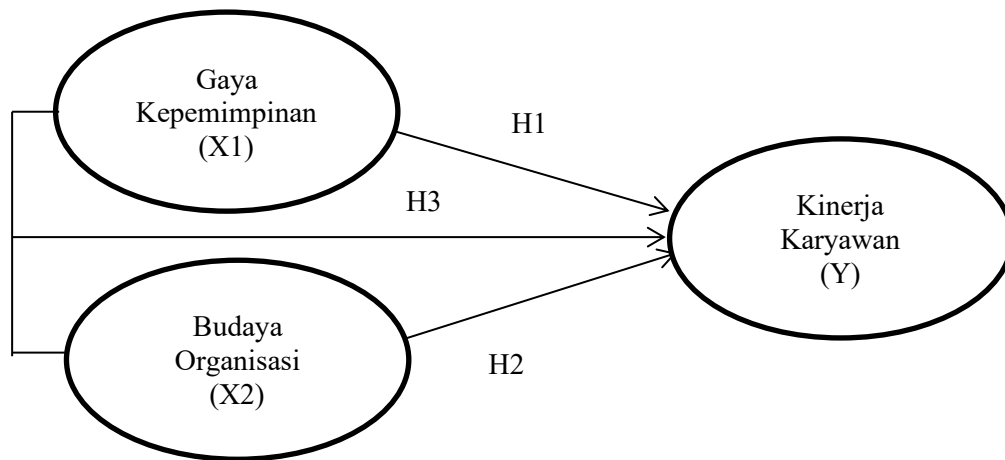
Penelitian yang dilakukan Ananta Febrianti et al., (2024) menjelaskan Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi serta kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan Jayanti & Wati, (2019) menunjukkan dampak yang positif dan signifikan antara gaya pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi berkaitan dengan adanya nilai dan norma yang kokoh sehingga organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Menurut Amalia & Astuti, (2020), budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan, nilai, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi.

Studi yang dilakukan oleh Asrul et al., (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika budaya perusahaan diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan optimal. Dalam studi yang dilakukan Mannan, (2021) dijelaskan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap performa karyawan.

### Model Penelitian

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka model penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2025*

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas yang berusaha untuk mengetahui besar pengaruh antara tiap variabel penelitian.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo sebanyak 85 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya, sampel penelitian ini berjumlah 85 responden. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Data penelitian dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer, digunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo. Data sekunder didapatkan dari berbagai sumber baik berupa studi, jurnal, sumber data online, dan sumber data pendukung untuk tinjauan literatur.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik sampel seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrument serta konsistensi dari instrument dalam mengukur indikator dari variabel penelitian. Pengujian asumsi klasik juga dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi telah dinyatakan sesuai dengan asumsi yang dipersyaratkan. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dalam penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Regresi Linear Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig  |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 7.398                       | 2.880      |                           | 2.568 | .012 |
|            | .272                        | .099       | .272                      | 2.745 | .007 |
|            | .357                        | .105       | .336                      | 3.391 | .001 |

Sumber data: pengolahan SPSS 24, 2025

Dari analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS di atas, diperoleh bahwa nilai konstanta yang didapatkan adalah 7.398, sementara nilai koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0.272 dan koefisien untuk variabel budaya organisasi adalah 0.357. Oleh karena itu, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$P = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$P = 7.398 + 0.272 + 0.357 + e$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 7.398 bersifat positif, yang menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 7.398.
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 0.272, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel lain tetap dan meningkat sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.272 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 0.357, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan 1 Dengan asumsi variabel lainnya konstan, variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.357.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2. Uji Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .447 <sup>a</sup> | .200     | .181              | 2.15071                    |

Sumber data: pengolahan SPSS 24, 2025

Dari hasil analisis data di atas menggunakan SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0.200 atau 20.0%, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.200. Sedangkan sisanya 800% dipengaruhi oleh penelitian yang berbeda.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 3. Uji t**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 7.398                       | 2.880      |                           | 2.568 | .012 |
|            | .272                        | .099       | .272                      | 2.745 | .007 |
|            | .357                        | .105       | .336                      | 3.391 | .001 |

Sumber data: pengolahan SPSS 24, 2022

Dari analisis data uji t menggunakan SPSS, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama teridentifikasi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1)  $t_{hitung} = 2.745 > t_{tabel} = 1.988$  Dengan nilai signifikan  $0.007 < 0.05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua untuk variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan hasil analisis dengan  $t_{hitung} = 3.391$  yang melebihi  $t_{tabel} = 1.988$  dan nilai signifikansinya  $0.001 < 0.05$ , yang menandakan adanya pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 3. Uji F**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 94.894         | 2  | 47.447      | 10.258 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 379.295        | 82 | 4.626       |        |                   |
| Total      | 474.188        | 84 |             |        |                   |

Sumber data: pengolahan SPSS 24, 2025

Dari hasil pengujian didapatkan nilai signifikan 0.000, yang berarti  $0.000 < 0.05$ . Nilai Fhitung yang diperoleh adalah  $10.258 > 2.32$ , maka hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen yang telah diuji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yang artinya hipotesis diterima. Dengan kata lain, variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari analisis data, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y), di mana t hitung yang diperoleh dari pengolahan data dengan SPSS sebesar 2.745 dan t tabel sebesar 1.988, sehingga t hitung > t tabel. Dengan nilai signifikannya 0.007 yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memberikan dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Ananta Febrianti et al., (2024) yang menunjukkan bahwa hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi serta kinerja karyawan. Penelitian ini turut mendukung temuan yang dilakukan oleh KUSDARIANTO & MAS, (2023) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN kota Palopo. Jayanti & Wati, (2019) penelitian mereka juga menunjukkan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, memiliki pengaruh melalui penerapan kebijakan gaya kepemimpinan yang tepat, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Gaya kepemimpinan mencerminkan karakter profesional di mana seorang pemimpin yang peduli, bersahabat, dan selalu memberi semangat pada karyawan dan membuat mereka merasa diperhatikan dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik memperlihatkan bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan memiliki signifikansi statistik, dengan angka t hitung mencapai 3.391 dan angka t tabel sebesar 1.988, yang berarti t hitung lebih tinggi daripada t tabel. Dengan nilai tersebut berarti  $0.001 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut karena hasil yang diperoleh tidak terjadi secara gamblang dan jelas. Dengan kata lain, perubahan budaya organisasi diduga akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya Asrul et al., (2021), penelitian ini menemukan bahwa keyakinan karyawan terhadap organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, keyakinan karyawan terhadap organisasi berkorelasi positif dengan kinerja mereka. Menurut penelitian Mannan (2021), organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut hasil penelitian Statistik Uji F. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar  $10.258 > 2.32$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil uji F diperoleh kesimpulan bahwa jika hipotesis diterima berarti variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Patimah et al., (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, keyakinan organisasi, dan disiplin kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh positif yang berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Perihal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan agama dalam suatu organisasi semakin tinggi pula hasil kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sebanding dengan kualitas kerja yang dihasilkannya.

## Saran

Berdasarkan temuan penelitian, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan performa karyawan dengan memberikan arahan kepada organisasi mengenai cara meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperbaiki budaya organisasi, serta meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang terbaik.
2. Hasil studi dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala cabang PT. Hadji Kalla Toyota Palopo dalam menerapkan kebijakan gaya kepemimpinan serta budaya yang digunakan di organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang dapat dikembangkan dengan memperluas lingkup dan variabel penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N., & Astuti, P. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 187–202. <https://doi.org/10.12928/fokus.v10i2.2359>
- Ananta Febrianti, S., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Naba Romi Rvaldo, J., & Malikah, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Surya Mitra Kencana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 83–89. <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>
- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya. CV. Jakad Media Publishing.
- Asrul, A., Muhammadih, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Journal Unismuh*, 2(6), 2197-.
- Aswin, Djadir, & Rusli. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMA Kelas XI IPA. *Issues in Mathematics Education (IMED)*, 3(2), 174–183. <https://doi.org/10.35580/imed11053>
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 20–26.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88.

- <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Kusdarianto, I., & Mas, M. (2023). Enrichment: Journal of Management The influence of leadership style, work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance BKKBN Kota Palopo. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2).
- Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83–92. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>
- Mannan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tommindo Sinar Mulia di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.2>
- Pasla. (2023). Penelitian Kualitatif. In *Pengertian, Ciri, Tujuan, dan Contoh. Pemerintah Provinsi Jambi*.
- Patimah, S., Nilawati, W., & Suta, N. M. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(2), 388–406.
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rahmi, R., Kusdarianto, I., & Samsinar, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sampoerna Kayoe. *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 7(1), 804–813. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1151>
- Saefudin, S. F., & Silalahi, S. A. M. (2024). Mengetahui Dinamika Budaya Di Tempat Kerja Yang Berkorelasi Dengan Interaksi Budaya Dalam Organisasi Yang Mempengaruhi Kenyamanan Lingkungan Kerja Serta Produktivitas Kerja Meninjau Dari Perspektif Fisik Dan Sosial. *Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 194–212.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.