

# Nurfaizah Zadzah

## (8) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HADJI ...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi dan Bisnis
-  LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3129033639

**Submission Date**

Jan 14, 2025, 8:44 AM GMT+7

**Download Date**

Jan 14, 2025, 8:47 AM GMT+7

**File Name**

RISET\_NURFAIZAH\_ZADZAH\_BAHAR\_2\_-\_Nurfaizah\_Zadzah.docx

**File Size**

54.7 KB

**13 Pages****3,446 Words****23,221 Characters**

# 13% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

## Top Sources

- 13%  Internet sources
- 7%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**  
8 suspect characters on 3 pages  
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

13% Internet sources  
7% Publications  
0% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

|    |          |                             |     |
|----|----------|-----------------------------|-----|
| 1  | Internet | id.scribd.com               | 1%  |
| 2  | Internet | journal.stiemb.ac.id        | 1%  |
| 3  | Internet | 123dok.com                  | <1% |
| 4  | Internet | eprints.uad.ac.id           | <1% |
| 5  | Internet | journal.literasisains.id    | <1% |
| 6  | Internet | www.coursehero.com          | <1% |
| 7  | Internet | journal.ipm2kpe.or.id       | <1% |
| 8  | Internet | jurnalpemasaran.petra.ac.id | <1% |
| 9  | Internet | repository.untag-sby.ac.id  | <1% |
| 10 | Internet | docplayer.info              | <1% |
| 11 | Internet | eprints.perbanas.ac.id      | <1% |

|    |             |                                                                                 |     |
|----|-------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 12 | Internet    | idr.uin-antasari.ac.id                                                          | <1% |
| 13 | Internet    | openjournal.unpam.ac.id                                                         | <1% |
| 14 | Publication | Winda Astri Hidayat, R Deni Muhammad Danial, Dicky Jhoansyah. "Pengaruh Inve... | <1% |
| 15 | Internet    | jurnal.peneliti.net                                                             | <1% |
| 16 | Internet    | repository.umpalopo.ac.id                                                       | <1% |
| 17 | Internet    | ejournal.upi.edu                                                                | <1% |
| 18 | Internet    | ejournal.stiemj.ac.id                                                           | <1% |
| 19 | Internet    | es.scribd.com                                                                   | <1% |
| 20 | Internet    | www.researchgate.net                                                            | <1% |

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

Nurfaizah Zadzah B<sup>1\*</sup>, Indra Kusdianto<sup>2\*</sup>, Hapid<sup>3\*</sup>  
<sup>1,2,3</sup>) Universitas Muhammadiyah Palopo  
<sup>1\*)</sup> [zadzahnurfaizah@gmail.com](mailto:zadzahnurfaizah@gmail.com), <sup>2</sup> [Indrakusdianto@gmail.com](mailto:Indrakusdianto@gmail.com),  
<sup>3</sup> [Hapid@umpalopo.ac.id](mailto:Hapid@umpalopo.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana 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 seorang karyawan memengaruhi kinerja mereka secara signifikan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja mereka.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Kinerja karyawan.

## 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.

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

## PENDAHULUAN

Dalam berbagai bidang khususnya dalam organisasi bisnis, sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam segala aktivitas suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu tempat yang di bangun 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 karena itu perlu pemimpin memahami peraturan perusahaan yang harus diterapkan di lingkungan kerja. Karena 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 Kalla 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”**

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kajian Literatur

#### 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.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu trik untuk dilakukan pimpinan pada suatu perusahaan untuk berinteraksi dengan karyawannya. Seorang pemimpin mampu untuk mempengaruhi karyawannya untuk selalu kompak dan bekerjasama secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Apriyanto, 2020) mengemukakan pengertian gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien yang berhasil manakalah seorang pemimpin mampu melakukan gaya kepemimpinan yang harus melihat kondisi bahkan mampu mendengarkan masukan dengan selektif berdasarkan dengan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan 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

3  
15  
kinerja pegawai. Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

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. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

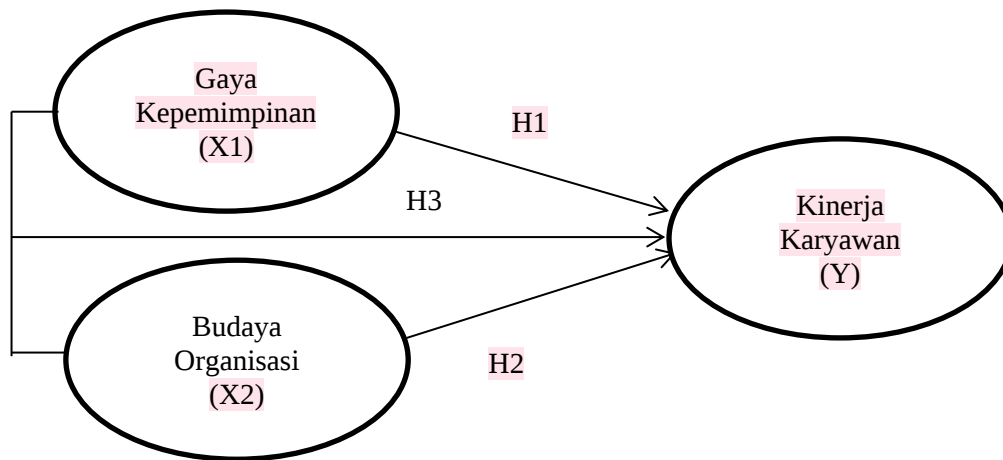
12  
**H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Gobel et al., 2023), kinerja pegawai diartikan sebagai kombinasi dari hasil yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan kontribusi terhadap tujuan organisasi, yang semuanya harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek legal dan etika.

Hasil penelitian (Patimah et al., 2024) mengindikasikan bahwa tipe kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja adalah tiga elemen yang dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1  
**H<sub>3</sub>: Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

## METODE PENELITIAN

Pengujian ini dilakukan di kantor PT. Haji Kala Toyota Palopo, beralamat di Jl.Andi Djemma No.136, Tompotikka, Kecamatan. Wala, Kota Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi penelitian ini hanya terdiri dari karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Palopo Maksimal 85 orang.(Sagiyono, 2019), sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya.Sampel penelitian ini berjumlah 85 responden dari total populasi.Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh.Dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

**Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner**

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Kuesioner yang disebar             | 85 |
| Kuesioner yang kembali             | 85 |
| Kuesioner yang diisi tidak lengkap | 0  |
| Kuesioner yang dapat di olah       | 85 |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. 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, 2024

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 ( $X_2$ ) 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.

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

**Tabel 3. 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, 2024

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

**Tabel 4. 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, 2024

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

**Tabel 5. 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, 2024

Dari hasil pengujian didapatkan nilai signifikan 0.000, yang berarti  $0.000 < 0.05$ . Nilai  $F_{hitung}$  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.

### 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 (Kusdianto & 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 thitung mencapai 3.391 dan angka ttabel sebesar 1.988, yang berarti thitung lebih tinggi daripada ttabel. 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 lain (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.

### Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disampaikan implikasi baik secara teori maupun praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoris  
Studi ini 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. Implikasi praktis  
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.

## 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., & Malikhah, 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., Muhammadiyah, 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>
- Kusdianto, 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).
- Kusdianto, 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., Kusdianto, 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.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.