



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan

Syahril Asfiah Nurwahid^{1*}, Epsilandri Septyarini²

¹⁻²Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

Email : syahrilasfiah@gmail.com, Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Korespondensi penulis : syahrilasfiah@gmail.com

Abstract : This research aims to determine the effect of leadership style, organizational culture, and talent management on employee performance on KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul employees. The method used in this study uses quantitative methods. The population in this study were employees who worked at KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul by using a sample of 34 respondents using a sampling technique, namely purposive sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership style, organizational culture, and talent management have a positive and significant effect on employee performance. This research supports various theories which reveal that leadership style factors, and talent management have a significant role in shaping employee performance. The implications of this research are expected to improve employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Talent Management, Employee Performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan talent management terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul dengan menggunakan sampel karyawan sebanyak 34 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung berbagai teori yang mengungkapkan bahwa faktor gaya kepemimpinan, dan talent management memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan sebagai peningkatan kinerja karyawan.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah pegawai yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan, SDM merupakan unsur kinerja dari karyawan itu sendiri. Terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan untuk membangun kualitas sumber daya manusia guna kemajuan perusahaan.

Kinerja sendiri dapat diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Tantowi, R & Astuti, 2016) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang

penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat.

(Khairizah et al., 2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan ada variabel lain menunjang kinerja suatu karyawan supaya karyawan merasa nyaman dalam perusahaan atau organisasi tersebut, salah satunya adalah budaya organisasi, dalam suatu organisasi atau perusahaan perlunya suatu budaya organisasi yang baik supaya dapat tercapinya suatu target organisasi. Hal itu sesuai dengan pendapat (Yakup, 2017) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Dari kedua variabel tersebut perlunya juga dilandasi varibel *talent management* atau talenta manajemen, supaya karyawan dianggap memiliki pemikiran yang strategis demi kelangsungan majunya organisasi atau perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat (Rachmadinata & Ayuningtias, 2017) Talenta adalah karyawan kunci yang memiliki pemikiran strategis yang tajam, kemampuan menarik dan memberikan inspirasi kepada orang-orang, memiliki insting kewirausahaan, keterampilan fungsional dan kemampuan menciptakan hasil.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Siagian & Khair, (2018) Menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah alat yang digunakan untuk menggerakkan suatu proses kegiatan supaya tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

Budaya Organisasi

Muis et al., (2018) Menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu paham yang dianut oleh karyawan atau anggota oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku,

disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Talent Management

Manajemen talenta merupakan alat yang biasa digunakan untuk mengukur seberapa besar talenta atau kemampuan suatu inividu atau karyawan untuk perusahaan tersebut. Manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan sukses di perusahaan, realisasi pengembangan diri karyawan secara maksimal, dan pemanfaatan bakat secara optimal Angliawati & Maulyan, (2020)

Kinerja Karyawan

Setiawan et al., (2022) Menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok untuk mencapai hasil atau tujuan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit loriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Sari et al., (2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang dilakukan pada KSPPS BMT Dana Insani Tegalmulyo Gunungkidul Yogyakarta dengan 34 karyawan sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang biasanya di gunakan karena jumlah populsasinya relatif kecil. Total sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Dana Insani.

Teknik pengabilan data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan kueisioner yang telah melakukan uji kualitas data dan observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Analisi yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu dengan regresi liner berganda menggunakan analisis SPSS Versi 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan			
Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Gya_Kpmpn1	0,768	0,329	Valid
Gya_Kpmpn2	0,638	0,329	Valid
Gya_Kpmpn3	0,690	0,329	Valid
Gya_Kpmpn4	0,608	0,329	Valid
Gya_Kpmpn5	0,510	0,329	Valid
Budaya Organisasi			
Bdya_Org1	0,555	0,329	Valid
Bdya_Org2	0,613	0,329	Valid
Bdya_Org3	0,685	0,329	Valid
Bdya_Org4	0,733	0,329	Valid
Bdya_Org5	0,620	0,329	Valid
Bdya_Org6	0,440	0,329	Valid
Talent Management			
Tlnt_Mngmnt1	0,620	0,329	Valid
Tlnt_Mngmnt2	0,691	0,329	Valid
Tlnt_Mngmnt3	0,817	0,329	Valid
Tlnt_Mngmnt4	0,655	0,329	Valid
Kinerja Karyawan			
Kinerja_Kry1	0,617	0,329	Valid
Kinerja_Kry2	0,593	0,329	Valid
Kinerja_Kry3	0,576	0,329	Valid
Kinerja_Kry4	0,670	0,329	Valid
Kinerja_Kry5	0,666	0,329	Valid
Kinerja_Kry6	0,452	0,329	Valid

Berdasarkan data yang diperoleh hasil perhitungan korelasi akan mendapat suatu koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dalam penentuan layak atau tidaknya suatu penelitian, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Dari semua pernyataan yang berasal dari variabel dianggap valid dibuktikan dengan uji validitas r-hitung > r-tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronch Bach's Alpha	N item	Keterangan	Variable
0.641	5	Reliabilitas	Gaya Kepemimpinan
0,656	6	Reliabilitas	Budaya Organisasi
0,645	4	Reliabilitas	Talent Management
0.625		Reliabilitas	Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari uji reliabilitas bahwa crhonbachs's alpha setiap variabel menghasilkan lebih dari standar Crhonbachs's alpha yang sudah disyaratkan yaitu 0.06. Maka semua variabel pada penelitian ini dalam mengukur kueisioner dapat dikatakan reliabel dari variabel yang dinyatakan dalam indikator dan dipercaya atau konsisten jawabanya.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Tabel Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.070	2.811		.025	.980
Gaya Kepemimpinan	.243	.114	.233	2.140	.041
Budaya Organisasi	.283	.112	.286	2.528	.017
Talent management	.750	.184	.515	4.078	.000

Tujuan dari uji regresi linier berganda ini yaitu untuk menguji dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen. Rumus:

$$Y = 0.070 + 0.243X_1 + 0.283X_2 - 0.750X_3 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.070 yang menyatakan variable X1,X2,X3 sama dengan nol yaitu gaya kepemimpinn budaya organisasi, dan talent manaement.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,243 berarti setiap peningkatan variable X1 (gaya kepemimpinan) sebesar 1% nilai trust, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,243 begitupun sebaiknya. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat

dikatakan bahwa arah pengaruh variable gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

- c. Koefisien X2 sebesar 0.283 berarti setiap peningkatan variable X2 (budaya organisasi) sebesar 1% nilai trust, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.283 begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.
- d. Koefisien X3 sebesar 0.750 berarti setiap peningkatan variable X3 (talent management) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.750 begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable talent management (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Uji T

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani

Penyajian Hipotesis pertama (H1) didapatkan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.140 dan nilai signifikansi sebesar 0,041, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar yang 2.042, berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.140 > 2.042$) dan nilai signifikansilebih kecil dari 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani

Penyajian Hipotesis kedua (H2) didapatkan nilai t hitung variabel budaya organisasi 2.528 dan nilai signifikansi sebesar 0,017, Sedangkan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar 2.042 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2.528 > 2.042$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian budayaorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kerja Karyawan

- 3) Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani

Penyajian Hipotesis ketiga (H3) didapatkan nilai t hitung variabel talent management sebesar 4.078 dan nilai signifikansi sebesar 0,05, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t table sebesar 2.024 berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.078 > 2.024$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H01ditolak dan Ha1 diterima

Dengan demikian kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.223	3	51.741	30.133	.000 ^b
Residual	51.512	30	1.717		
Total	206.735	33			

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Dana insani Penyajian hipotesis keempat (H4) didapatkan hasil uji f (simultan) menunjukan bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan stress kerja adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $30.133 > f$ tabel 3.44 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan talent management secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Tabel 5. Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.726	1.310

Berdasarkan hasil yang didapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,726, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Talent Management (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 79 sebesar 72,6% sedangkan $(100 - 72,6) = 27.4\%$ yang berarti 3% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah BMT Dana Insani. mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai

- t hitung lebih besar dari t tabel ($2.140 > 2.042$). dengan nilai probabilitas (0,041) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, i terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.528 > 2.042$). Dengan nilai probabilitas (0,017) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
 - c. Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara Talent Management terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($4.078 > 2.042$). Dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
 - d. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Talent Management bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Talent Management (X3) bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai uji F hitung $30.133 > f$ table $2,81$ ($Df_1 = 3$, $Df_1 = 31$).

Saran

- a. Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini, sebaiknya menggunakan variabel-variabel lain yang tidak digunakan di dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar dapat diketahui secara spesifik variabel apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Dana Insani.
- b. Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pimpinan perusahaan adalah dengan mengimplementasikan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Talent Management. Untuk menjadi pertimbangan bagi perusahaan.
 - 1) Terkait gaya kepemimpinan untuk tanggug jawab pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik sedangkan sistem komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan lebih di tingkatkan lagi di lihat dari hasil deskriptif responden hal ini mendapat nilai rata - rata terendah.
 - 2) Untuk Budaya Organisasi di harap pimpinan lebih memperhatikan konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dilihat dari hasil deskriptif responden hal ini mendapat nilai rata - rata terendah.

- 3) untuk Talent Management dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan di lihat dari nilai rata - rata yang di dapat hal ini mendapat nilai terendah dari yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Arfattola, M. N. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi empiris pada karyawan KSPPS Karisma Magelang)* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 16–33.
- Muis, M. R., Jufrizan, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis*, 1(4), 593–602.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik*, 9(2), 264–275.
- Satria, M. A. (2022). *Pengaruh talent manajemen, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang* (Tesis, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Setiawan, A., Prastowo, A. T., Darwis, D., No, J. P. A., Ratu, L., & Lampung, B. (2022). Sistem monitoring keberadaan posisi mobil berbasis GPS dan penyadap suara menggunakan smartphone. *Jurnal Teknik dan Sistem Komputer (JTIKOM)*, 3(1), [halaman tidak lengkap, mohon lengkap].
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Tantowi, R. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), [halaman tidak dicantumkan].
- Wangsa, I. P. G. A. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kapit Mas Padangsambian Denpasar* (Tesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). The role of talent management in the development of excellent human resources. *Journal of Management Science*, 2(2), 28–40.