

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Cayla Salsa Raya ¹, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem ²,
Dhea Puspita Sari ³, Muhammad Rafly ⁴

Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Jakarta

email: caylasalsa26@gmail.com, dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id, dheapuspitasari972@gmail.com,
raflaydZX13@gmail.com

Abstract: *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture is an article which is a review of literature in the field of knowledge. The aim of this article is to provide an understanding of the relationship between two types of organizational culture and employee working conditions. For the purpose of developing hypotheses and variables between roles that will be used in research that will be carried out in the future, within the scope of Human Resource Management knowledge. The article writing method is a research method that is based on information obtained from online sources such as Google Scholar, Mendeley, and other online academic sources. This is a qualitative descriptive analysis. The results of this article are as follows: : 1) ; Leadership style has a significant effect on employee performance 2. Organizational culture has a significant effect on employee performance 3) ; Leadership Style and Organizational Culture have a significant effect on employee performance.*

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

Abstrak: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi adalah sebuah artikel yang merupakan ulasan dari literatur di bidang pengetahuan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan pemahaman tentang hubungan antara dua jenis budaya organisasi dan kondisi kerja karyawan. Untuk tujuan mengembangkan hipotesis serta variabel antar peran yang akan digunakan dalam riset yang akan dilaksanakan di masa depan, dalam lingkup pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode menulis artikel adalah metode penelitian yang didasarkan pada informasi yang diperoleh dari sumber online seperti Google Scholar, Mendeley, dan sumber akademik online lainnya. Ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini adalah sebagai berikut: : 1) ; Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) ; Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

SDM bertanggung jawab untuk mempertahankan struktur organisasi yang paling penting, terlepas dari apakah itu pada skala besar atau kecil. Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting dalam proses pengembangan bisnis, yang membuat proses pengambilan keputusan mereka lebih penting. Hal ini ditentukan dalam struktur organisasi. Tadjudin Ilyas Muhajir diterbitkan pada tahun 2014. Kehadiran sumber daya manusia berkualitas tinggi, didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang tepat, diharapkan digunakan untuk tujuan melakukan pekerjaan karyawan. Sebagai masalah manajemen yang sedang berlangsung, bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberi pengaruh dan memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai kinerja karyawan yang melebihi standar terbaik. (Locke, et al., Ilyas Muhajir, 2014).

Prestasi, sebagai indikator jumlah uang yang diperoleh oleh seorang individu dalam proses melakukan tugas selama periode waktu tertentu, dihitung berdasarkan jumlah wang

yang diperoleh oleh karyawan, bilangan jam kerja, jumlah masa yang dihabiskan dalam pengeluaran, kecekapan pekerja, produktiviti pekerja, dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan. Gabriela et al. (2017) mengutip Robbins dalam studi mereka. Kinerja yang sangat menguntungkan adalah yang mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi, menginspirasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin, dan pada akhirnya berkontribusi untuk mempromosikan produktivitas optimal. Dengan cara ini, seorang pemimpin profesional dengan tingkat integritas yang tinggi akan dapat dibentuk. Untuk alasan ini, para pemimpin organisasi perlu melakukan upaya bersama untuk mengembangkan budaya yang mendukung untuk mencapai tingkat produktivitas tertinggi yang mungkin.

Untuk mencapai tujuan tertentu, pemimpin harus membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan pengikut mereka. Sebagai seorang pemimpin, Anda memiliki tanggung jawab untuk memastikan tim Anda tampil pada tingkat yang tinggi. Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sebuah organisasi dapat didefinisikan sebagian oleh kapasitasnya untuk mempertahankan dan meningkatkan efisiensi operasional. Lingkungan kerja mencakup aspek kesejahteraan interpersonal, psikologis, dan fisik. Pimpinan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua fungsi perusahaan terkoordinasi dengan cara yang efektif dan efisien. Akibatnya, diharapkan bahwa seorang manajer (ditandai dengan istilah "manager") akan dapat menetapkan tingkat integrasi di tingkat tinggi dan memberikan motivasi kerja karyawan secara langsung. Pemimpin efektif membangun jaringan yang tahan lama dan dapat diakses oleh mereka yang membutuhkan layanan-nya. (Al-Khasawneh dan Futa dalam Inna Nisawati, et al., 2020).

Budaya organisme adalah solusi untuk adaptasi eksternal dan integrasi internal; itu didefinisikan sebagai nilai dan asumsi bersama anggota. Tahun 2017 (Sari in Gabriela et al.). Kepemimpinan, pemantauan misi, belajar, dan motivasi karyawan adalah indikator keberhasilan sehari-hari organisasi. Menurut (Asih Andayani, et al., 2019), perilaku organisasi mencakup nilai dan simbol yang diberikan kepada karyawan untuk mempromosikan rasa milik dan membedakan satu organisasi dari yang lain. Efisiensi organisasi dapat ditingkatkan dengan menerapkan budaya berkualitas tinggi, yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat akan memiliki karakteristik unik yang menarik orang untuk bergabung.

Berdasarkan informasi yang diberikan dalam paragraf sebelumnya, tujuan artikel ini adalah untuk mengembangkan hipotesis untuk pertanyaan-pertanyaan berikut:

1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?;

- 2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan ?; dan
- 3) Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?.

METODE

Para peneliti menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dan melakukan penelitian lapangan. Dengan tujuan memahami penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Para peneliti mengumpulkan data Google Scholar dan menggunakan Mendeley untuk bibliografi. Sebuah artikel kuantitatif harus menggunakan metode yang sesuai dengan asumsi peneliti untuk menjawab pertanyaan pembaca. Aspek yang paling penting dari penelitian ini adalah eksplorasi topik. H. Ali dan Limakrisna (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Menurut Reza di Fimce Masambe, et al., 2015, kepemimpinan disertai oleh sebuah tulang belakang pengembangan organisasi. Hal ini disebabkan karena jika tidak ada kepemimpinannya yang efektif, akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Diungkapkan dalam buku "Fimce Masambe, et al., 2015" bahwa konsep "gaya kepemimpinan" mengacu pada standar perumahan yang digunakan oleh individu ketika mereka terlibat dalam proses meningkatkan kondisi hidup individu lain sesuai dengan apa yang mereka anggap sesuai. Akibatnya, sangat penting untuk memastikan bahwa persepsi individu yang akan dapat meningkatkan kehidupan orang dan orang-orang yang akan terpengaruh oleh mereka kompatibel satu sama lain. Berdasarkan teori ini, dapat disimpulkan bahwa konsep kepemimpinan mengacu pada norma perilaku yang digunakan oleh individu ketika mereka mencoba untuk meningkatkan kehidupan orang lain atau orang-orang di sekitar mereka.

Budaya Organisasi

Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (seperti yang diungkapkan di Asih Andayani, et al., 2019), konsep budaya organisasi didasarkan pada bias yang signifikan dan yang bertanggung jawab untuk pembentukan nilai-nilai dan gaya hidup di antara anggota sebuah organisasi. Operasi sehari-hari organisasi didasarkan pada norma-norma yang telah ditetapkan, yang mencakup peran individu dalam organisasi. Fungsi dari operasi sehari-hari organisasi

adalah untuk berfungsi sebagai panduan bagi kepala eksekutif dan anggota lain organisasi untuk merumuskan rencana, strategi, dan strategi untuk mencapai tujuan dan tujuan organisasi. Kami dapat menunjukkan bahwa faktor yang paling penting dalam organisasi apa pun adalah kehadiran budaya organisasi yang mapan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengembangkan rutinitas harian berkualitas tinggi yang dapat digunakan untuk sukses. Sebuah organisasi dengan sistem kepemimpinan yang baik juga akan memiliki karakteristik serupa lainnya yang dapat mendorong individu untuk bergabung dengan organisasi. Penelitian Fimce Masambe dan lainnya (2015)

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja pada karyawan didasarkan pada hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, terlepas dari kualitas atau kuantitas pekerjaan, dan terhubung dengan tanggung jawab yang disediakan oleh organisasi. Perilaku konkret yang ditunjukkan oleh karyawan segai peran mereka dalam organisasi (Hariandja dalam Asih Andayani, et al., 2019). Kinerja berhubungan dengan apakah itu prestasi atau hasil kerja yang dipamerkan oleh karyawan. Selama periode waktu tersebut, dapat dibuktikan bahwa istilah "kinerja" mengacu pada hasil produksi dan pekerjaan atau kegiatan yang telah dilakukan. Individu, sumber daya, kejelasan tugas, dan umpan balik adalah beberapa faktor yang dapat berdampak pada efisiensi seseorang di tempat kerja. Faktor-faktor ini termasuk efektivitas hubungan antara karyawan dan lingkungan sekitar. (Fimce Masambe, et al., 2015)

Hasil Penelitian Relevan

Meninjau artikel yang sesuai berfungsi sebagai landasan untuk tujuan mengklarifikasi hipotesis penelitian dengan membahas hasil penelitian sebelumnya, membahas kesamaan dan perbedaan antara hasil penelitian dan kebutuhan penelitian peserta penelitian, dan mendasarkan hasil penelitian tersebut pada penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang tertera dalam tabel.. 1.

Tabel 1 : Hasil Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Negara	Penulis (Tahun)	Metode	Hasil	Perbedaan dan Persamaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Asno Horie Indonesia)	Indonesia	Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana (2021)	pendekatan kuantitatif	Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi pekerjaan karyawan PT Asno Horie Indonesia, namun variabel kepemimpinan tidak.	<p>Persamaan : Studi ini melihat bagaimana kebijakan pemerintah dan budaya organisasi mempengaruhi kehidupan kerja pekerja, menggunakan variabel yang didefinisikan dalam dua jurnal terpisah.</p> <p>Perbedaan : Metode penelitian mereka menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian yang didasarkan pada ulasan literatur..</p>
2	GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN MALALAYANG I MANADO	Indonesia	Doni Oktavianus Antou (2013)	Analisis Regresi Linear Berganda	Pegawai Kantor Kelurahan Malayang I Manado memiliki latar belakang organisasi yang positif dan penting, dan budaya organisasi dan nilai-nilai positif signifikan dalam kinerja kerja Sub-Distrik Malalayang I di Manado.	<p>Persamaan : Studi ini mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan, mengidentifikasi gaya kepemimpinan, memahami budaya organisasi, dan menganalisis konsekuensi dari prestasi karyawan.</p>

						Perbedaan : Metodologi penelitian ini berbeda dari metode yang telah digunakan di masa lalu karena menggunakan metode yang berbeda untuk melakukan review literatur dan analisis regresi linear.
3	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAIHATSU KHARISMA MANADO	Indonesia	Fimce Masambe, Agus S. Soegoto, dan Jacky Sumaraw (2015)	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara keseluruhan semua memiliki dampak pada kinerja perusahaan, dan pemerintah Manado menunjukkan kepemimpinannya yang positif di semua bidang ini.	Persamaan : Komponen utama penelitian adalah kinerja, budaya organisasi, dan kebijakan pemerintah. Penelitian ini berfokus pada dampak budaya organisasi dan kebijakan pemerintah pada kinerja karyawan. Perbedaan : Namun, jurnal ini juga mencakup variabel inovasi kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI	Indonesia	Asih Andayani dan Tjiptogoro Dinarjo	Metode Kuantitatif yaitu metode	Ada hubungan positif dan substansial antara budaya perusahaan	Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini

	DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN		Soehari (2019)	pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat.	dan produktivitas karyawan BNSP. Ini menempatkan penekanan pada pelaksanaan rencana untuk meningkatkan efisiensi mereka. Anggota komite organisasi juga berkontribusi pada tingkat produktivitas yang tinggi di BNSP. Karyawan di BNSP lebih produktif karena gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan, dinamika komite, dan budaya perusahaan semua memainkan peran dalam seberapa baik karyawan BNSP melakukan pekerjaan mereka. Ini adalah topik utama dari kedua bab tersebut.	menggunakan ulasan literatur dan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data untuk menjelaskan hubungan variabel.
5.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA	Indonesia	Reni Sasingkeo,	Cross sectional method.	Pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan	Persamaan : Both of these journals are concerned with the same

	ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA PT.HORIGUCHI SINAR INSANI		Christoff el Kojo, dan Farlane S.Rumokoy (2016)		ditunjukkan oleh perilaku organisasi, menurut hasil analisis regresi linear. , yang pada gilirannya dipengaruhi oleh kepemimpinan organisasi. Selain itu, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinannya mengarah pada kinerja yang lebih baik.	variable, which refers to the impact that the culture of the government and the culture of organizations have on the performance of the workforce... Perbedaan : Metode penelitian yang digunakan adalah ulasan literatur, sementara jurnal menggunakan Metode Cross-Sectional..
6	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANGKALAN JAMBU KABUPATEN MERANGIN	Indonesia	Hendriyadi (2019)	Metode penelitian bersifat kuantitatif dan Menggunakan model regresi linear Berganda	Menurut temuan penelitian, gender tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja profesional. Sebaliknya, penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja kerja, dengan dua jenis karyawan	Persamaan : Kolaborasi penelitian membantu memahami kepemimpinan dan budaya organisasi dalam pekerjaan karyawan dengan menganalisis metrik seperti kepemimpinan, budaya, dan kinerja. Perbedaan : Perbedaannya terletak pada metodologi

					menunjukkan efek positif yang signifikan.	penelitian yang digunakan dalam penelitian kami. Metode kami menggunakan pendekatan review literatur, sementara jurnal ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan model Multiple Linear Regression.
7	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BNSP	Indonesia	Asih Andayani dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2019)	Dalam bidang statistik, istilah "Metode Kuantitatif" mengacu pada metode pengolahan data yang menjelaskan hubungan antara data dan kalimat.	Budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja Dewan BNSP. Komite Organisasi juga memiliki pengaruh positif pada kinerja dewan. Kepemimpinan kolektif organisasi dan komite juga secara signifikan mempengaruhi kinerja dewan.	Persamaan : Fokus penelitian adalah pada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, serta pada variabel lainnya. Perbedaan : Leadership, organizational culture, and performance are studied using quantitative methods to measure organizational committees' effects on employee performance.
8	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN	Indonesia	Yulita Silvia Suawah,	Asosiatif.	Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan	Persamaan : Dengan dua hipotesis yang menguji

	LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER USAHA SARANAJAYA MANADO		Maryam Mangantar, dan Bode Lumanauw (2018)		secara signifikan mempengaruhi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, dengan efek positif dan negatif pada kinerja kerja.	berbagai variabel, studi ini memeriksa peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam kinerja karyawan di tempat kerja. Perbedaan : Metodologi penelitian berbeda dari studi sebelumnya, menggunakan literatur dan metode asosiatif, dan juga mempertimbangkan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan.
9	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANJUR NAULI MEDAN	Indonesia	Lyandru Togumulia Tambunan (2020)	metode penelitian deskriptif kuantitatif dan eksplanatori yang didukung dengan survei	Kepemimpinan meningkatkan produktivitas dan menempatkan penekanan pada lingkungan organisasi, sementara budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki efek substansial pada kinerja karyawan,	Persamaan : Studi ini berfokus pada pengaruh kebijakan pemerintah dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, dengan variabel yang didefinisikan di kedua jurnal. Perbedaan : Studi ini berbeda dari penelitian kami sebelumnya, yang

					menurut penelitian.	menggunakan metode review dan metode penelitian deskriptif, kuantitatif, dan menjelaskan, tetapi jurnal tidak menggunakan variabel kinerja pekerjaan.
10	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Indonesia	Richard Kending, Riane Johnly Pio, dan Wehelmina Rumawans (2022)	Pendekatan Kuantitatif untuk analisis datanya menggunakan SPSS.	Karena kepemimpinan meningkatkan produktivitas dan budaya organisasi menekankan pentingnya dalam membangun lingkungan kerja yang menguntungkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor ini secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak inovasi.	<p>Persamaan : Kesamaan terletak pada fokus bersama penelitian adalah dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, dan sebagai variabel yang terletak..</p> <p>Perbedaan : Studi ini berbeda dari metode penelitian sebelumnya, menggunakan ulasan literatur, pengumpulan data kuantitatif, dan analisis SPSS, tetapi menganggap inovasi sebagai faktor yang mempengaruhi.</p>

Pembahasan

Peninjauan artikel yang relevan, analisis hubungan antara variabel, dan formulasi pertanyaan penelitian konseptual adalah tujuan dari artikel ini berdasarkan penelitian ini :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Teori Path-Goal memberikan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana perilaku kepemimpinan, melalui gaya direktif, pendukung, partisipatif, coaching, dan berorientasi prestasi, dapat membentuk harapan individu. Memahami harapan-harapan ini kemudian memiliki dampak pada kinerja pekerjaan subordinat dan kinerja keseluruhan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin harus bijaksana dalam menerapkan salah satu dari empat gaya kepemimpinan, dengan tujuan mempengaruhi persepsi subordinat dan memberikan motivasi terkait dengan kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan pekerjaan, dan eksekusi yang efektif. (Griffin in Ilyas Muhajir, 2014). Sebuah studi yang dilakukan oleh Ogbonna dan Harris, seperti yang dinyatakan dalam Ilyas Muhajir (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat berfungsi sebagai katalis untuk motivasi karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa benar-benar termotivasi lebih cenderung berkomitmen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ini berdampak positif pada kinerja mereka.

Kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, menurut penelitian pada "The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Innovation on Employee Performance" oleh Richard Kending et al. (2022). Dengan memanfaatkan kepemimpinan baik secara internal maupun eksternal, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan secara efektif mengelola stres kerja. Akibatnya, mereka meningkatkan kualitas, kuantitas, akurasi, dan efektivitas pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan deskripsi yang diberikan, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung temuan penelitian ini adalah (Deal and Kennedy in Riko Junaidi, et al., 2019) yang menggambarkan bagaimana budaya yang kuat dapat membantu karyawan melakukan tugas mereka lebih efektif, sehingga karyawan yang dilatih dalam budaya kerja akan dapat memecahkan masalah dengan bantuan keahlian atau keterampilan mereka. Dengan kata lain, budaya organisasi mempengaruhi keterampilan individu dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang mendorong anggota untuk mencari cara untuk mengurangi risiko, menjadi lebih efisien dalam pekerjaan mereka, menunjukkan pertimbangan untuk rekan kerja mereka, mencapai konsentrasi, memiliki tingkat

tinggi antusiasme kerja, dan berhasil menyelesaikan tujuan dan tugas lembaga memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Menurut Lyandru Togumulia Tambunan (2020), penelitian ini mendukung klaim ini. Ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dan karyawan terhubung. Menurut Reni Sasingkelo et al. (2016), budaya organisasi, yang diukur oleh standar etika yang tinggi, memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan. Efek positif dan signifikan dari budaya organisasi pada karyawan. Ketika organisasi budaya tumbuh, produktivitas karyawan juga. Berdasarkan deskripsi, hipotesis kedua diformulasikan secara matematis:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

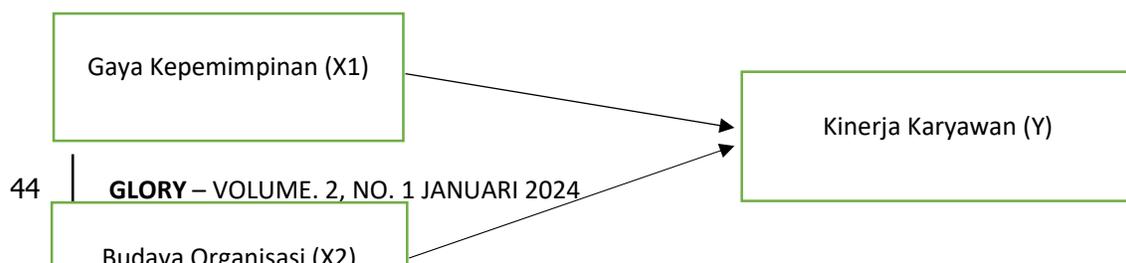
Sebuah organisasi seperti pohon yang dibungkus dan didukung oleh masyarakat yang lebih besar. Untuk mengatasi kegagalan masa lalu, tujuan utama dari struktur organisasi adalah untuk membangun yang baru. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan di tempat kerja, termasuk proses pengambilan keputusan, struktur organisasi, bias, dan banyak lagi. Adapun faktor lain selain kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai melalui kemampuan untuk memahami, memimpin, memotivasi, mengatur, mempromosikan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan, dan menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan misi sebelumnya. Dalam mengarahkan dan membimbing karyawan mereka, pemimpin merupakan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kewarganegaraan organisasi dan nilai-nilai mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Menurut Yulita Silvia (2018), budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja kerja. Kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara ini. Oleh karena itu, untuk berkontribusi lebih efektif pada keberhasilan organisasi, perusahaan harus memperkuat dan meningkatkan energi. Berdasarkan resume, hipotesis ketiga diformulasikan kembali :

H3: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh kerangka konseptual maka di peroleh kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini



KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Menurut hasil penelitian, rekomendasi untuk “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan” dianggap cukup efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan, apakah mereka terbuka atau tertutup. Namun, para pemimpin harus secara konsisten mendukung karyawan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka. Implementasi kebijakan adalah contoh komitmen seorang pemimpin terhadap pekerjaan karyawan mereka; itu meningkatkan kinerja dan memperkuat integritas perusahaan, yang berharga bagi pemimpin dan karyawan. Selain itu, peneliti masa depan dapat melakukan studi dengan variabel yang berbeda untuk menentukan arah penelitian mereka.

REFERENSI

- ANDAYANI, A. A., & Soehari, T. D. (2019a). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Doni, O. :, Antou, O., Ekonomi, F., Bisnis, D., Universitas, J. M., & Ratulangi, S. (2013). GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN MALALAYANG I MANADO. *Jurnal EMBA*, 151, 151–159.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT.*

- Kending, R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 2022.
- Lyandru Togumulia Tambunan. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASIMELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANDI PT. ANJUR NAULI MEDAN*.
- Made, N., Satyawati, R., & Suartana, W. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN*.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan. In *Jurnal EMBA* (Vol. 939, Issue 3).
- Sains, J., Indonesia, P., Muhajir, I., Kunci :, K., Kepemimpinan, G., Organisasi, B., Kerja, K., Kinerja, D., & Pendahuluan, K. (2014). *Ilyas Muhajir ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang): Vol. XIII* (Issue 3).
- Sasingkelo, R., Kojo, C., SRumokoy, F., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KERYAWAN PADA PT.HORIGUCHI SINAR INSANI INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT HORIGUCHI SINAR INSANI. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Bud..... 2107 Jurnal EMBA*, 4, 2107–2114.
- Sekolah, H., Ilmu, T., Karya, E.-G., & Bulian, M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANGKALAN JAMBU KABUPATEN MERANGIN. *Jurnal Benefita*, 4(1). <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i1.3442>
- Suawah, Y. S., Mangantar, M., Lumanauw, B., & Gaya....., P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER USAHA SARANAJAYA MANADO INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES AND WORKING ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SARANAJAYA MANADO BUSINESS SOURCES. In *Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- Wales, G. V, Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO EFFECT OF ORAGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE AND DISCIPLINE WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG MANADO. In *Pengaruh Budaya Organisasi... 4435 Jurnal EMBA* (Vol. 5, Issue 3).