

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT PINTU AIR CABANG MANULEA

The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at KSP Kopdit Pintu Air Branch as Manulea

Fandyanus Un^{1,a)}, Ronald P. C. Fanggidae^{2,b)}, Dominikus K. T. Aman^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} fandyun3@gmail.com, ^{b)} ronaldfanggidae@staff.undana.ac.id,
^{c)} dominikus.aman@staff.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang tetapkan menggunakan Teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, ibservasi dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis statistic deskriptif dengan Teknik rentang skor dan analisis statistic inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Dalam analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS versi 26. Hasil penelitian yang didasarkan pada sikap atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa deskripsi variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat baik. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t membuktikan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea. Demikian pulahasil uji hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea yang diperkuat oleh hasil analisi koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan relative kuat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan penting yang diperlukan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Dessler (2000), SDM adalah aset berharga yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tetap bisa bersaing dan bertahan dalam jangka panjang, dengan persaingan yang semakin kuat dan mengglobal. SDM adalah penggerak seluruh kegiatan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Perlunya kesadaran dari semua tingkatan manajemen mengenai pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang

dimiliki perusahaan sebagai kunci keberhasilan. Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan yang kurang optimal sering kali menjadi tanda bahwa ada faktor-faktor mendasar yang memengaruhi produktivitas mereka, seperti Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Widyatmini dan Hakim (2011) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Jika Budaya Organisasi yang diterapkan baik maka berakibat baik pula terhadap kinerja yang di hasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014).

Kepemimpinan yang sungguh-sungguh tidak hanya bergantung kepada pengangkatan, tetapi merupakan suatu kehormatan yang diperoleh seorang pemimpin berbakat kemampuan dan kecakapan yang telah diperlihatkan dalam melaksanakan kerjasama. Menurut Fahmi (2012), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dalam konteks kepemimpinan, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain menjadi kunci penting. Seorang pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat serta dedikasi dalam Timnya dan mendorong kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Budaya Organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk dan memandu perilaku serta tindakan di dalam suatu organisasi. Menurut Schein (2012) dalam Junaid dan Susanti (2019), Budaya Organisasi merupakan model dasar yang diterima organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota organisasi. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah terbentuk Budaya Organisasi. Namun diantara perbedaan setiap organisasi, budaya dalam organisasi menurut Kast dan Rosenzweig (1985) secara umum memiliki fungsi bahwa budaya untuk menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, memudahkan terakomodirnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial organisasi, menyediakan premises (Pokok-pokok pendapat) yang diterima dan diakui dalam hal pengambilan keputusan. Bagian terpenting dalam organisasi yaitu budaya sebagai pembentuk perilaku dan sikap manusia atau bawahan. Aspek perilaku manusia ini merupakan bagian dari sisi kemanusiaan dalam organisasi sehingga pemimpin melakukan tindakan sesuai dengan aspek sifat para bawahan.

Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang efektif di KSP (Koperasi Simpan Pinjam) Pintu Air melibatkan beberapa langkah kunci. Pemimpin harus mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, memberikan keteladanan, serta memberdayakan karyawan dengan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Komunikasi yang transparan dan feedback rutin penting untuk memastikan keterbukaan dan perbaikan berkelanjutan. Selain itu, menanamkan nilai-nilai integritas, etika,

dan kerjasama Tim membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan rutin dan program pengembangan karir, serta memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, yang meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan pendekatan ini, KSP Pintu Air dapat mencapai tujuan organisasinya secara efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam konteks kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (2004) Kinerja Karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Menurut Ratnasari (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan secara individu ada tiga indikator menurut (Robbins, 2006) yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok karyawan sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.
3. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Menurut Dessler (2000) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:
5. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
6. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
7. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
8. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
9. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
10. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Dale, 1992). Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2004). Thoha (2003) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan definisi Gaya Kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2011) adalah sebagai berikut:

1. Sifat Pemimpin

Setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam Gaya Kepemimpinan. untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian Budaya Organisasi menurut para ahli:

1. Riani (2011), Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul

akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut

2. Greenberg dan Baron (2003) menyatakan Budaya Organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai - nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap Budaya Organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.
3. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, (1996) memberikan pengertian Budaya Organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Kesimpulan dari definisi para ahli mengenai Budaya Organisasi adalah bahwa Budaya Organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai, norma perilaku, dan harapan yang dihayati semua karyawan dalam bekerja untuk menanggulangi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Indikator Budaya Organisasi.

Robbins (2003) mengemukakan adanya tujuh indikator Budaya Organisasi:

1. *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan pengambilan resiko)
Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to Detail* (Perhatian pada hal detail)
Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome Orientation* (Orientasi pada manfaat)
Di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People Orientation* (Orientasi pada orang)
Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)
Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasar Tim daripada individual.
6. *Aggressiveness* (Agresivitas)
Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing.
7. *Stability* (Stabilitas)
Di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari inovasi yang beresiko.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah explanatory atau penjelasan yang bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan antara setiap variable dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu

dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, peneliti akan mencari tahu pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa:

1. Kuesioner
Kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket tertulis berupa daftar pertanyaan kepada para karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea untuk menjawab setiap pertanyaan atas penelitian yang dilakukan.
2. Wawancara
Wawancara merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pimpinan dan karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.
3. Observasi
Observasi merupakan sebuah pengamatan langsung pada lokasi objek penelitian dengan mengamati segala aktivitas dan rutinitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.
4. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan teknik pengambilan data berupa pengambilan gambar dengan segala aktivitas dan rutinitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea di lapangan, guna sebagai pelengkap dalam pengumpulan data terkait.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.200	3.665		-1.419	.167
	X1	.537	.149	.510	3.591	.001
	X2	.266	.091	.415	2.921	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah (2025)

Dari hasil analisis uji regresi linear berganda di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -5,200 + 537 X_1 + 266 X_2$$

Persamaan regresi di atas artinya:

1. Konstanta (a) sebesar -5,200 bermakna jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) bernilai tetap (nol) maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar -5,200 poin.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,537 bertanda positif artinya jika terjadi peningkatan X_1 maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,266 bertanda positif artinya jika terjadi peningkatan X_2 maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 2.
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.200	3.665		-1.419	.167
	X1	.537	.149	.510	3.591	.001
	X2	.266	.091	.415	2.921	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah (2025)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air cabang As Manulea.

Ha: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.

- b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari Tabel 2. diperoleh t hitung 3,591 sedangkan signifikansi sebesar 0,001

- c. Menentukan t tabel

Menentukan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 30 - 2 = 28$, pada tingkat α sebesar 0,05. Maka diperoleh t tabel = 2,048 (lihat tabel t pada lampiran).

- d. Kriteria Pengujian

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak maka H_a diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- e. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

T hitung (3,591) $>$ t tabel (2,048), dan signifikansi (0,001) $< \alpha$ (0,05).

- f. Kesimpulan

karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Kinerja Karyawan

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea

b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari Tabel 2. diperoleh t hitung 2,921 sedangkan signifikansi sebesar 0,007

c. Menentukan t table

Menentukan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 30 - 2 = 28$, pada tingkat *alpha* (α) sebesar 0,05. Maka diperoleh t tabel = 2,048 (lihat tabel t pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak maka H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α)

t hitung (2,921) $>$ t tabel (2,048), dan signifikansi (0,007) $<$ α (0,05).

f. Kesimpulan

karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3.
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.570	2	204.785	37.589	.000 ^b
	Residual	147.097	27	5.448		
	Total	556.667	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F yang tampak pada table di atas, dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

Ho: Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdi Pintu Air Cabang As Manulea.

Ha: Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari Tabel 3. diperoleh F hitung 37,589 sedangkan signifikansi sebesar 0,000

3. Menentukan F table

Menentukan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$, pada tingkat α sebesar 0,05. Maka diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,35$ (lihat tabel t pada lampiran).

4. Kriteria Pengujian

Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak maka H_a diterima.

5. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Membandingkan t_{hitung} dan tabel (Sig dan α)

$F_{\text{hitung}} (37,589) > F_{\text{tabel}} (3,35)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$.

7. Kesimpulan

karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Table 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.736	.716	2.33410
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: data primer diolah (2025)

Berdasarkan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,716. Berarti nilai koefisien determinasi adalah 71,6% artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,6%, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square (R^2) 0,716 menunjukkan bahwa kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan relatif kuat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel Gaya kepemimpinan (X1), variabel Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y). penelitian ini dilakukan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea dengan jumlah responden 30 orang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea, dengan nilai capaiannya berada pada penilaian sangat baik. Dengan demikian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin

KSP Kopdit Pintu Air cabang As Manulea sudah sangat baik atau sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

. Hasil analisis deskriptif pada variabel Budaya Organisasi pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan kriteria penilai yang juga sangat baik. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang diterima oleh karyawan sangat layak dan pantas sehingga Kinerja Karyawan pun meningkat pesat. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Mnaulea, dengan nilai capaiannya berada pada level kriteria penilaian sangat baik. Hasil penelitian tersebut yang walaupun di dasarkan pada satu-satunya sumber penilaian yakni penilaian diri sendiri (self assessment) yang cenderung subjektif namun setidaknya para karyawan memandang bahwa kinerja mereka telah berada pada kondisi yang ideal dalam menunjang KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea dalam mencapai berbagai sasaran atau target baik jangka pendek maupun jangka panjang yang ditetapkan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinera Karyawan

Kepemimpinan sebagai peramal yang baik terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea artinya variabel Gaya Kepemimpinan dapat menjadi determinan penting dalam setiap kebijakan perusahaan dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan Kinerja Karyawan di samping faktor Budaya Organisasi dan faktor-faktor penting lainnya di masa yang akan datang. Dari hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan memberikan efek pengaruh yang sangat positif dan bermakna terhadap Kinerja karyawan. Widodo (2017) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama dalam memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fernando (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Azizah (2023) yang menyatakan terdapat pengaruh positif/searah antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Yang berarti Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan pun akan meningkat.

Hasil ini menegaskan betapa pentingnya variabel Gaya Kepemimpinan dalam menentukan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, dapat berkomunikasi dengan bawahannya cenderung lebih berhasil dalam memotivasi, mengarahkan, serta meningkatkan produktivitas tim.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea dan didukung hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea.
Diharapkan pimpinan KSP Kopdit Pintu Air Cabang As Manulea, meningkatkan peran peran pemimpin dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian dan perbaikan manajemen. Pemimpin diharapkan dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.131>
- Azizah, A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Jakarta.
- Dale, R. D. (1992). *Pelayan sebagai pemimpin*. Malang: Gandum Mas.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fernando, F. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan* (Skripsi).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses* (Edisi 8). Jakarta: Binarupa Aksara.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2002). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55121/jtp.v2i2.278>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*. <https://doi.org/10.24036/jkmw.v1i1.12>
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratnasari, S. L., & Septiani, M. (2020). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan terhadap kinerja pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.714>
- Riani, A. L. (2011). *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2003). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.35760/eb.2011.v13i2.334>