



## Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nabila Dzihna Puspita<sup>1</sup>, Ivan Gumilar Sambas Putra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: [nabila.dzihna@widyatama.ac.id](mailto:nabila.dzihna@widyatama.ac.id), [ivan.gumilar@widyatama.ac.id](mailto:ivan.gumilar@widyatama.ac.id)

| Article Info   | Abstract  |
|--|---|
| <b>Article History</b><br>Received: 2023-03-12<br>Revised: 2023-04-10<br>Published: 2023-05-01<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Leadership;</i><br><i>Organizational Culture;</i><br><i>Employee Performance.</i> | The purpose of research on leadership and organizational culture is to find out how factors influence employee performance at My Textile Company. Questionnaires are used to obtain research data, and multiple linear regression analysis with validity testing, reliability testing, classical assumption testing (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity testing, autocorrelation testing), multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and model f test used to analyze the data. Samples taken 75 respondents or the entire population. Leadership and organizational culture are independent variables or independent variables, and employee performance is the dependent variable or bond variable. Analysis of research data using SPSS version 23.0. According to research findings, the variable leadership, employee performance and organizational culture variables both have a significant effect on employee performance.                 |
| Artikel Info   | Abstrak   |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2023-03-12<br>Direvisi: 2023-04-10<br>Dipublikasi: 2023-05-01<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Kepemimpinan;</i><br><i>Budaya Organisasi;</i><br><i>Kinerja Karyawan.</i>   | Tujuan dari penelitian tentang kepemimpinan dan budaya organisasi adalah mengetahui bagaimana faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan di Perusahaan <i>My Textile</i> . Kuesioner dipakai agar memperoleh data riset, dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian autokorelasi), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji model f digunakan untuk menganalisis data. Sampel yang diambil 75 responden atau seluruh populasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan variabel independen ataupun variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Analisa data riset mempergunakan SPSS versi 23.0. Menurut temuan penelitian variabel kepemimpinan kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi keduanya ada pengaruhnya secara signifikan kepada kinerja karyawan. |

### I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin tajam dan kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan yang menjadi khas dari organisasi tersebut dan memiliki suatu kompetensi yang baik demi terciptanya keberlangsungan atau keberadaan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya penting dalam suatu organisasi sangat berkorelasi dengan kualitas dan kemampuannya, yang memungkinkannya berfungsi secara efektif dan mencapai tujuannya. Proses merekrut, melakukan pengembangan, memberi motivasi, dan menilai sumber daya manusia (SDM) perusahaan secara menyeluruh dikenal sebagai manajemen SDM. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menata peranan dan relasi dengan cara efisien serta efektif supaya menggapai tujuan dari perusahaan. Secara nyata, yang meliputi pelaksanaan hubungan kerja, perencanaan, kepegawaian, manajemen karir, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja. Manajemen SDM pada dasarnya

adalah tentang membuat kebijakan yang berdampak pada karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja tinggi, dapat menjunjung tinggi kemajuan suatu asosiasi. Sumber Daya Manusia di sisi lain, yang berkinerja buruk adalah masalah persaingan yang dapat merugikan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dipaparkan oleh Siagian (2014) menyebutkan kinerja sebagai kualitas individu yang dihasilkan dari melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan, Kata memimpin secara harfiah berarti mengarahkan, membina, mengelola, membimbing, mempengaruhi, dan menunjukkan. Pemimpin memiliki tanggung jawab atas segala keberhasilan kegiatan kerja yang dipimpinnya, sehingga jadi pemimpin bukan sesuatu yang mudah serta tidak seluruh orang memiliki pengalaman kepemimpinan yang sama. Budaya Organisasi, Budaya organisasi juga menurut Sulaksono (2019) didefinisikan nilai-nilai dari perilaku anggota organisasi dalam menjalankan

kewajiban budaya organisasi. Abdurrahman (2019) berpendapat bahwa kinerja adalah tugas-tugas yang telah dilaksanakan atas kecakapan, usaha karyawan dan kesempatan yang diberikan kepadanya. Untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang bagus faktor utamanya adalah kinerja karyawan perusahaan tersebut. Untuk melihat bagaimana kondisi kinerja karyawan di Perusahaan *My Textile* dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tentang kinerja karyawan, diperoleh data sebagai berikut:

**Table 1.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan  | Jawaban |              | Jumlah Karyawan |
|----|---|---------|--------------|-----------------|
|    |   | Setuju  | Tidak Setuju |                 |
| 1  | Saya selalu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.         | 73.3%   | 26.7%        | 15              |
| 2  | Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.              | 40%     | 60%          | 15              |
| 3  | Saya selalu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan. | 53.3%   | 46.7%        | 15              |
| 4  | Saya selalu hadir tepat waktu.                            | 80%     | 20%          | 15              |
| 5  | Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.             | 46.7%   | 53.3%        | 15              |

Sumber: Hasil Pra Survey 2022

Berdasarkan atas Tabel 1, bisa terlihat kinerja karyawan di Perusahaan *My Textile*. Secara keseluruhan kinerja karyawan tidak sesuai standar. Data ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan di Perusahaan *My Textile* tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mengalami masalah. Terdapat faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan *My Textile* salah satunya yaitu kepemimpinan. Pemimpin dapat mempengaruhi berjalannya keseluruhan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pemimpin. Gambaran kepemimpinan di Perusahaan *My Textile* bisa terlihat dalam tabel ini:

**Table 2.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepemimpinan

| No | Pernyataan   | Jawaban |              | Jumlah Karyawan |
|----|--|---------|--------------|-----------------|
|    |  | Setuju  | Tidak Setuju |                 |
| 1  | Pemimpin senantiasa memberikan target yang realistis | 60%     | 40%          | 15              |

|   |   |       |       |    |
|---|---|-------|-------|----|
|   | (masuk akal) dalam suatu pekerjaan.   |       |       |    |
| 2 | Merasa tidak adil dalam pembagian tugas sehingga terlalu terkejar waktu dan keputusan yang dibuat selalu sepihak. | 46.7% | 53.3% | 15 |
| 3 | Pimpinan mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.  | 53.3% | 46.7% | 15 |
| 4 | Pimpinan membutuhkan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan.  | 73.3% | 26.7% | 15 |
| 5 | Pimpinan mengambil keputusan dengan menggunakan musyawarah  | 46.7% | 53.3% | 15 |

Sumber: Hasil Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa kepemimpinan Perusahaan *My Textile* secara keseluruhan tidak seperti yang diharapkan, pemimpin masih dipandang tidak adil dalam pembagian tugas, menyebabkan terlalu lama penyelesaiannya, dan pengambilan keputusan sering dilakukan secara sepihak. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

**Table 3.** Hasil Kuesioner Pra-Survey Budaya Organisasi

| No | Pernyataan   | Jawaban |              | Jumlah Karyawan |
|----|--|---------|--------------|-----------------|
|    |  | Setuju  | Tidak Setuju |                 |
| 1  | Dalam organisasi setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan.      | 66.7%   | 33.3%        | 15              |
| 2  | Dalam organisasi para bawahan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.              | 53.3%   | 46.7%        | 15              |
| 3  | Organisasi hanya mementingkan dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan. | 40%     | 60%          | 15              |
| 4  | Dalam organisasi ini pencapaian hasil lebih penting daripada proses.               | 60%     | 40%          | 15              |

|   |   |       |       |    |
|---|---|-------|-------|----|
| 5 | Kesalahan (tidak terlalu besar) dapat dimaklumi (ditolerir) | 86.7% | 13,3% | 15 |
|---|---|-------|-------|----|

Sumber: Hasil Pra Survey 2022

Mengacu pada Tabel 3, bisa terlihat budaya organisasi di Perusahaan *My Textile*. Secara keseluruhan, masih terdapat permasalahan, seperti fakta bahwa organisasi hanya peduli dan memperhatikan karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya. Dalam organisasi ini, proses tidak begitu penting dibandingkan dengan hasil, dan kesalahan kecil dapat dipahami dan ditoleransi. Penelitian sebelumnya oleh Muizu (2014), Paripurna (2015), dan Rahyono dan Alansori (2021) menemukan bahwasanya kepemimpinan ada pengaruh kepada kinerja karyawan. Sementara riset oleh Juanti (2017), Saputri dan Andayani (2018), dan Nababan, dkk (2020) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan serupa dalam riset yang dilaksanakan oleh Wardani, dkk. (2016), Ardhiyaningtyas dan Ahmad (2019), dan Jansen, dkk. (2019) menemukan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dewi (2014), Ferdian dan Alya (2020), dan Jannah (2016) tidak menemukan relasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pra-survei karyawan Perusahaan *My Textile* menunjukkan bahwa masih ada beberapa masalah yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis memutuskan agar melaksanakan riset bertopik sebagai berikut: "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *My Textile*".

## II. METODE PENELITIAN

Riset di perusahaan *My Textile*, digunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan *My Textile*. Menurut Sugiyono (2011), pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas yang memberi pengaruh ataupun menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat. Variable bebas pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Dan variabel terikat ataupun dependen adalah variabel yang diberi pengaruh ataupun jadi akibat, sebab terdapat variabel independen. Variabel dependen dalam riset ini yakni Kinerja Karyawan (Y). Suharsimi (2011) berpendapat bahwa lebih baik menggunakan

seluruh populasi sebagai sampel jika populasinya kurang dari seratus. Sebanyak 75 responden yang akan dijadikan sampel penelitian akan digunakan untuk mendukung penelitian ini. Riset ini menggunakan teknik menghimpun data penelitian lapangan untuk menghimpun dua jenis data yaitu data primer dari hasil wawancara dan penyebaran angket kepada karyawan di *My Textile*. Untuk data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka dengan jurnal-jurnal, buku, literatur yang berhubungan terhadap riset sebelumnya terkait riset ini dan mengumpulkan data-data Perusahaan *My Textile*.

Metode menganalisis data mempergunakan analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23.0 For Windows. Teknik analisis data pada riset ini mencakup pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik (uji normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian autokorelasi), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji model f.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validasi

Tabel 4. Uji validitas variable kepemimpinan (X1)

| No | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation (Rhitung) | Rtabel | Ket.  |
|----|------------|--|--------|-------|
| 1  | X1.1       | 0.831                                      | 0.2272 | Valid |
| 2  | X1.2       | 0.761                                      | 0.2272 | Valid |
| 3  | X1.3       | 0.756                                      | 0.2272 | Valid |
| 4  | X1.4       | 0.687                                      | 0.2272 | Valid |
| 5  | X1.5       | 0.714                                      | 0.2272 | Valid |
| 6  | X1.6       | 0.750                                      | 0.2272 | Valid |
| 7  | X1.7       | 0.800                                      | 0.2272 | Valid |
| 8  | X1.8       | 0.835                                      | 0.2272 | Valid |
| 9  | X1.9       | 0.800                                      | 0.2272 | Valid |

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Table 5. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

| No | Pernyataan | Corrected Item Total Correlation (Rhitung) | Rtabel | Ket.  |
|----|------------|--|--------|-------|
| 1  | Y1         | 0.710                                      | 0.2272 | Valid |
| 2  | Y2         | 0.754                                      | 0.2272 | Valid |
| 3  | Y3         | 0.700                                      | 0.2272 | Valid |
| 4  | Y4         | 0.803                                      | 0.2272 | Valid |
| 5  | Y5         | 0.740                                      | 0.2272 | Valid |
| 6  | Y6         | 0.801                                      | 0.2272 | Valid |

|   |    |       |        |       |
|---|----|-------|--------|-------|
| 7 | Y7 | 0.818 | 0.2272 | Valid |
| 8 | Y8 | 0.821 | 0.2272 | Valid |
| 9 | Y9 | 0.826 | 0.2272 | Valid |

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Dilihat melalui tabel tersebut, hasilnya atas data yang diolah dengan SPSS dihasilkan nilai r hitung > r tabel untuk semua variabel yang diuji dimana untuk variabel kepemimpinan (X1) berjumlah 9 item pertanyaan, variabel budaya organisasi (X2) 10 item pertanyaan dan kinerja karyawan (Y) berjumlah 9 item pertanyaan. Untuk mendapatkan besar nilai r tabel, bisa terlihat dalam tabel r dengan bertingkat signifikansi 0.05 dan n = 75, didapat nilai r tabel sebesar 0.2272. Karena semua variabel memenuhi syarat yaitu r hitung > r tabel maka untuk semua variabel yang diuji dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Hasil Resume Uji Reliabilitas

| No | Variabel               | Cronbach's Alpha | Ket.     |
|----|------------------------|------------------|----------|
| 1  | Kepemimpinan (X1)      | 0.914            | Reliabel |
| 2  | Budaya Organisasi (X2) | 0.913            | Reliabel |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y)   | 0.916            | Reliabel |

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Menurut Ghozali (2018), pernyataan maupun variabel dinyatakan reliabel manakala koefisien Cronbach's Alpha > 0.70. Uji reliabilitas dilaksanakan untuk data atau item kuisioner yang dinyatakan valid. Dapat dilihat pada tabel 7 semua variabel memenuhi syarat yaitu Cronbach's Alpha > 0.70 maka dapat diungkapkan seluruh variabel yang diuji reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

**Tabel 7.** Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                     |
|------------------------------------|----------------|---------------------|
| Unstandardized Residual            |                |                     |
| N                                  |                | 75                  |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000            |
|                                    | Std. Deviation | 1.92435714          |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .048                |
|                                    | Positive       | .048                |
|                                    | Negative       | -.038               |
| Test Statistic                     |                | .048                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup> |

Data ini dinyatakan berdistribusikan normal bila nilai sig. > 0.05. Dapat dilihat tabel diatas menunjukkan bahwasanya data ini berdistribusikan normal.

### b) Uji Multikolinearitas

Data dikatakan jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 8.** Hasil Resume Uji Reliabilitas

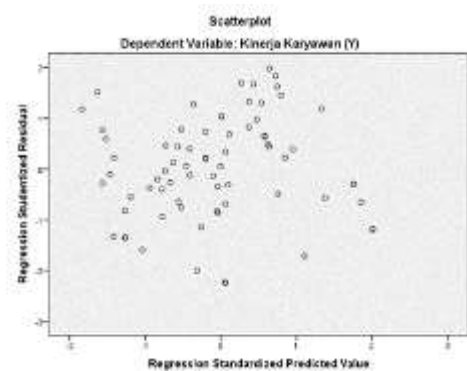
| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |  |
|---------------------------|-------------------------|-------|--|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |  |
|                           | Tolerance               | VIF   |  |
| 1 (Constant)              |                         |       |  |
| Kepemimpinan (X1)         | 0,296                   | 3,376 |  |
| Budaya Organisasi (X2)    | 0,296                   | 3,376 |  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Dapat terlihat bahwasanya data penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai tolerance untuk kepemimpinan kepada kinerja dan juga budaya organisasi kepada kinerja karyawan melebihi 0.100 sementara untuk nilai VIF nya untuk seluruh variabel dibawah 10.00.

### c) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Karena titik-titik itu berada di bawah maupun di atas nilai 0 dalam penelitian ini, maka disimpulkan data ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### d) Uji Autokorelasi

Jika nilai Durbin Watson diantara du dan 4-du, sehingga tidak ada tanda-tanda autokorelasi. Pada tabel Durbin Watson menghasilkan nilai du dengan k = 2, N = 75, dan tingkat signifikansi 5% sebesar 1,6802.

**Table 9.** Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .960 <sup>a</sup> | .922     | .920              | 1.951                      | 1.738         |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Karena nilai durbin watson yang diperoleh  $1.6802 < 1.738 < 2.3198$  maka dapat dikatakan data tidak ada gejala autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10.** Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant) | -3.414                      | 1.322      |                           | -2.583 | .012 |
|                           | X1         | .338                        | .062       | .330                      | 5.466  | .000 |
|                           | X2         | .709                        | .064       | .667                      | 11.054 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Dapat dilihat di tabel 11, didapat hasil persamaan regresinya yaitu  $Y = -3.414 + 0.338 X1 + 0.709 X2$ .

#### 5. Koefisien Determinasi

Pada tabel 10 dapat dilihat hasil dari perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.922 yang berarti kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Uji T

Rumus dalam pencarian nilai dari ttabel yaitu  $t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = (0.05/2; 75 - 2 - 1) = (0.025; 72) = 1.99346$ . Hasil dari Uji T pada tabel 11 adalah:

Untuk variabel kepemimpinan (X1), nilai thitung > ttabel untuk n = 75 yaitu  $5.466 > 1.99346$  dan nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) yaitu  $0.000 < 0.05$  sehingga bisa dikatakan yaitu kepemimpinan (X1) memiliki pengaruhnya kepada kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Dan untuk variabel budaya organisasi (X2), nilai thitung >

ttabel untuk n = 75 yaitu  $11.054 > 1.99346$  serta nilai signifikansi bagi variabel budaya organisasi (X2) yaitu  $0.000 < 0.05$  sehingga bisa dinyatakan bahwasanya budaya organisasi (X2) ada pengaruh kepada kinerja karyawan (Y), alhasil hipotesis kedua (H2) diterima.

#### 7. Uji Model F

**Tabel 11.** Uji Model F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3256.634       | 2  | 1628.317    | 427.827 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 274.033        | 72 | 3.806       |         |                   |
| Total              |            | 3530.667       | 74 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Output Data SPSS

Untuk melakukan pencarian nilai Ftabel dapat menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k; n - k) = (1; 75 - 2) = 3.12$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk n = 75 yaitu  $278.101 > 3.12$  Nilai signifikansi yakni  $0.000 < 0.05$  sehingga bisa disebutkan layak.

### B. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi yang didapat dari penelitian ini untuk variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis 1 diterima yang artinya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya oleh Paripurna (2015) yang menemukan adanya pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,392, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan dapat meningkat jika kepemimpinan bersikap ramah dan membantu karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Muizu (2014) Dan Rahyono dan Alansori (2021) yang menghasilkan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berbeda dengan penelitian Juanti (2017) yang menemukan nilai hitung negatif untuk variabel kepemimpinan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Akibatnya, hipotesis bahwa kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y) ditolak. Hal ini didukung oleh penelitian Saputri dan Andayani (2018), dan Nababan, dkk (2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi yang didapat dari penelitian ini juga untuk variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis 2 diterima yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardhiyaningtyas dan Ahmad (2019) dengan temuan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi apakah suatu faktor berkinerja baik atau buruk, menyiratkan bahwa Budaya Organisasi yang ditingkatkan dapat meningkatkan Kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Wardani, dkk (2016) dan Jansen, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Serta bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) dengan temuan variabel budaya organisasi memiliki koefisien 2,74% yang artinya budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menurun jika variabel budaya organisasi meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Ferdian & Alya (2020), dan Jannah (2016), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### B. Saran

Saran yang dapat disampaikan untuk perusahaan My Textile yaitu tetap mempertahankan sikap kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan supaya kinerja karyawan tetap optimal. Adapun saran untuk karyawan perusahaan My

Textile supaya terus melakukan upaya untuk peningkatan kinerja dan menjalankan tugas dengan baik demi tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan My Textile. Selain itu, saran peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menambah jumlah sample penelitian.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ardhiyaningtyas, Rio C & Ahmad Faisal. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal di Layanan Social Media TelkomCare Telkom Indonesia Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol 9 No. 2.
- Dewi, Reny Lies Permana. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adyawinsa Telecommunication and Electrical*. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Ferdian, Ary & Alya R Devita. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol 5 No. 2.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jannah, Miftakhul. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, vol. 4 No. 2.
- Jansen, Daniel dkk. (2019). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol 7 No. 3.
- Juanti. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur. *Skripsi : Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Muizu, Wa Ode Zusnita. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal, Vol.6, No.1*.
- Nababan, Fransisca L & dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikenca Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung, vol 28 No. 3*.
- Paripurna, I Gede Diatmika. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, vol 2 No 5*.
- Rahyono & Alansori, Apip. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol 3 No. 1*.
- Saputri, Rahayu & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wardani, Rodiathul Kusuma & dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 31 No. 1*.