

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT UNIVERSITAS TERBUKA PONDOK CABE

Abrorussalam¹, Muhammad Darwinsyah²

Universitas Muhammadiyah Jakarta¹, STIKOM InterStudi²

¹abrorussalam1010@gmail.com

²emdarwinsyah@gmail.com

Informasi artikel

Diterima :

25 Februari 2024

Direvisi :

07 April 2024

Disetujui :

12 Mei 2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Leadership Style and Organizational Culture on employee performance. This research uses a survey method with a questionnaire as the instrument. The respondents for this research were 81 employees at the Pondok Cabe Open University Head Office. The sampling process uses a non-probability sampling technique using an associative quantitative approach using primary data. The data analysis technique used is SPSS Version 2.0.

These results show that the R or R² value is 0.851. These results show that Employee Performance is influenced by the variables Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) which is 0.851 or 85.1%. The remaining 14.9% (100% - 85.1%) was influenced by other variables not included in this research.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014:75). Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu

organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif agar membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa kearah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011:101).

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dhermawan et al. (2012: 59) kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi per- nan. Selain itu, Bernardin dan Russel (1993:378) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001:135) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro (Tika, 2006:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004:233), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006:212-122) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan - kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar system manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip - prinsip dasar tersebut (Denison dan Misra, 1995:80). Indikator dari budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995:80) adalah (1) visi dan misi, merupakan organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategik dan mengekspresikan visi dan misi, (2) konsistensi, dimana organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda, (3) Adaptabilitas, organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas serta pengalaman untuk menciptakan perubahan, dan (4) pelibatan, organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisasikan tim dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan tingkat kemampuan karyawan secara individu ataupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pencapaian yang baik (Rosyid dan Palsa, 2003 : 173).

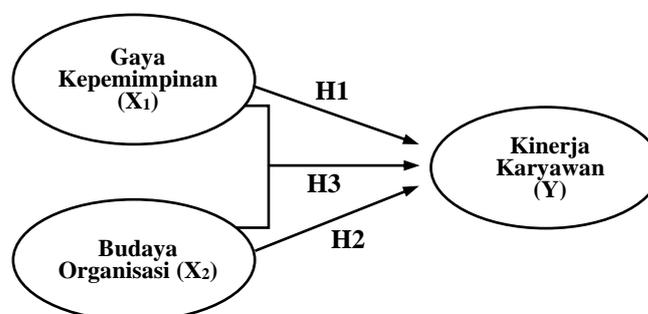
Gaya Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126). Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

Budaya Organisasi (X₂)

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. (Wirawan : 2011 : 15).

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Diolah penulis

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kerja Karyawan pada Universitas Terbuka Pondok Cabe.
2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kerja karyawan pada Universitas Terbuka Pondok Cabe.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kerja karyawan pada Universitas Terbuka Pondok Cabe.

METODE PENELITIAN

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017:3) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah atau teknik yang digunakan demi memperoleh data mengenai suatu objek dari penelitian yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dipenelitian ini sebanyak 81 orang dengan mengambil sampel yang sama dengan populasi. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sekaran (2006,82) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, dan biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Pada penelitian ini kuesioner diberikan kepada 81 karyawan untuk mengetahui metode pemberian kompensasi, mengetahui apakah terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dan mengetahui hal lainnya untuk melakukan analisis jabatan. Peneliti juga melakukan observasi. Menurut Sugiyono (2017,203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka (UT) Pondok Cabe. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $6,790 > 1,990$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,13 dimana nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau $0,13 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan dari hasil uji t secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka (UT) Pondok Cabe.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka (UT) Pondok Cabe. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $1.519 < 1.990$. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka (UT) Pondok Cabe.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif dan dari hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($222.122 > 3,114$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

- a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- b. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

- c. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

REFERENSI

Buku :

- Sutrisno, H. Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Bernardin and Russel.1993.*Human Resource Management, An. Experimental Approach*, terjemahan.Jakarta: Pustaka Binaman Presindo
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, Yogyakarta
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). *Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organizational Science*, 6, 204-223
- Widodo, Joko (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayumedia Publishing.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Badeni (2014) *Leadership and Organizational Behavior*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Achmad, Sobirin (2007). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPPSTIMYKPN
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Tika. 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Jurnal :

- Gulo, Yupiter. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* 16 (1a). Diperoleh dari URL : <https://doi.org/10.34208/jba.v16i1a.317>.
- Kusuma, and E. Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 2, pp. 210-220, Jun. 2018.
- Endrian, Win Susilo Hari (2013) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng)*.
- Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Djoko Setyo Widodo. Diperoleh dari URL : <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu*

Manajemen Terapan, 4(5), 657-664. Diperoleh dari URL :<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i5.1544>

Nasir, Munawir (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 01 (02). pp. 1-11. ISSN 2088-9003. Diperoleh dari URL :
<https://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/380>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Authors* Reni Sasingkelo Christoffel Kojo Farlane S. Rumokoy. Diperoleh dari URL : <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16497>

Dhermawan, A.A.N.B, I.G.A. Sudibya, dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2): 173-174

Wahyudi (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Volume 10. No.3. Hal.1-19