

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH PELAYANAN IV PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Ady Andardinata¹, Wisda Zulaeha Suwardi², Muh.Rafli Syaputra³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara¹²³

Email: adyandardinata173@gmail.com, wisdasuwardi@yahoo.co.id,
raflisyaputramuhammad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan budaya organisasi dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Wilayah Pelayanan IV Perumda Air Minum Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, yang diambil dari sumber primer maupun sekunder. Analisis data dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan uji regresi linear berganda, Uji koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji t (partial) dan uji f (simultan) Hasil penelitian secara partial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berbanding terbalik, dimana hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Pelayanan IV Perumda Air Minum Kota Makassar.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja

Abstract

This research is focused on determining how leadership style, organizational culture, and organizational commitment influence employee performance at the Regional Service Office IV of Perumda Air Minum Kota Makassar. The data utilized consist of qualitative and quantitative data, obtained from both primary and secondary sources. Data analysis was conducted using descriptive analysis and statistical analysis methods, employing multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests (R), coefficient of determination tests (R^2), t -tests (partial), and F -tests (simultaneous). The partial research results indicate that leadership style and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Conversely, organizational culture exhibits an inverse relationship, where the results show that organizational culture has a negative and significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously, leadership style, organizational culture, and organizational commitment have a positive influence on employee performance at the Regional Service Office IV of Perumda Air Minum Kota Makassar.

Keywords: Leadership style, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen krusial dalam organisasi yang berfokus pada optimalisasi potensi individu untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfungsi menjadi mediator antara gaya kepemimpinan serta budaya organisasi pada mendorong kinerja karyawan. Kinerja perusahaan merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi pengelolaan

sumber daya, pelayanan, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu mempunyai kinerja yang optimal supaya bisa menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya, peningkatan kebutuhan masyarakat, dan tuntutan regulasi dari pemerintah. Kinerja yang baik juga mencerminkan tata kelola yang transparan, akuntabel, serta berorientasi di peningkatan layanan publik.

Kinerja adalah salah satu faktor krusial dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan operasional organisasi. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi yang diterapkan. Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan efektivitas manajemen, serta pencapaian visi perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendorong inovasi dalam pengelolaan sumber daya. Budaya organisasi adalah representasi dari nilai, adat istiadat, keyakinan, serta norma yang dianut oleh anggota organisasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka.

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seseorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, serta membimbing individu dalam timnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban. Pemimpin yang kompeten dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung dan mengoptimalkan produktivitas para anggota timnya.

Budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap kerja karyawan, meningkatkan koordinasi antar unit kerja, serta menanamkan nilai-nilai pelayanan publik yang profesional dan bertanggung jawab. Melalui budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kinerja operasional, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu strategi krusial pada meningkatkan efektivitas serta daya saing instansi yang handal dan berkelanjutan. Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja adalah komitmen organisasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, rasa kepemilikan (*sense of belonging*), dan keterikatan emosional karyawan terhadap tempatnya bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung bekerja melebihi standar minimum yang ditetapkan demi kemajuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan yang dimiliki setiap karyawan dalam sebuah organisasi untuk tetap loyal dan tidak akan meninggalkan organisasi karena memiliki kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi dalam membantu untuk mewujudkan tujuan daripada organisasi tersebut.

Namun, faktanya, menjaga konsistensi kinerja karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah. Banyak perusahaan mengalami penurunan kinerja yang dipicu oleh ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, budaya kerja yang kurang transparan, serta menurunnya loyalitas karyawan akibat kurangnya apresiasi. Masalah-masalah ini jika dibiarkan tentunya akan berdampak negatif pada organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan “suatu cara atau metode seorang pemimpin untuk memengaruhi karyawannya, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin di suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik yang dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik” (Setiana dan Dewi, 2022:1). Gaya kepemimpinan adalah “perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam arti memengaruhi, pikiran, perasaan, sikap dan menggerakkan yang dipimpin untuk bekerja secara

efektif, guna mencapai tujuan organisasi” (Sabariah, 2020:20).

Gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya” (Sintani dkk, 2022:64).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara atau pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Dengan pengertian tersebut, gaya kepemimpinan terbukti memengaruhi kinerja pegawai dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hal ini sangat terkait dengan kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan yang selaras dengan tujuan organisasi (Hasnawati dkk, 2021:4).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan adalah cara, atau norma yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Tujuannya adalah untuk mengarahkan dan menggerakkan mereka agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah “konsep yang mencakup berbagai elemen yang membentuk identitas dan cara kerja sebuah perusahaan atau organisasi” (Alhempy dkk, 2024:4). Budaya organisasi merupakan “hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu” (Edison dkk, 2022:117).

Budaya organisasi merupakan “bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi” (Soelistya dkk, 2022:9). Budaya organisasi merupakan “norma, ketentuan-ketentuan, asumsi-asumsi atau pemikiran yang dirancang dan ditetapkan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga membentuk pola pikir dan perilaku juga sebagai pedoman untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam lingkungan eksternal maupun internal” (Sumartik dkk, 2022:5).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan, terutama kinerja karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah organisasi, mengatur tindakan yang diperbolehkan maupun yang tidak, menetapkan mekanisme pengalokasian sumber daya, serta menjadi alat untuk menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang muncul dari lingkungan organisasi (Soelistya dkk, 2022:26).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, asumsi, perilaku, dan kebiasaan yang terbentuk dari interaksi antar individu dalam organisasi, yang kemudian membentuk identitas, pola pikir, dan cara kerja organisasi. Budaya ini menjadi pedoman dalam berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan masalah baik di lingkungan internal maupun eksternal, dan mencerminkan cara organisasi beradaptasi dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan.

Komitmen Organisasi

Robbins (2000) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Sedangkan Mayer dan Allen (1990) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi

sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Penelitian dari Baron dan Greenberg (1990) dalam Suhendi dan Anggara (2010) , menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Kinerja

Kinerja atau disebut dengan *performance*, adalah “perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya” (Rumawas, 2021:1). Kinerja adalah “tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu” (Ganyang, 2018:184).

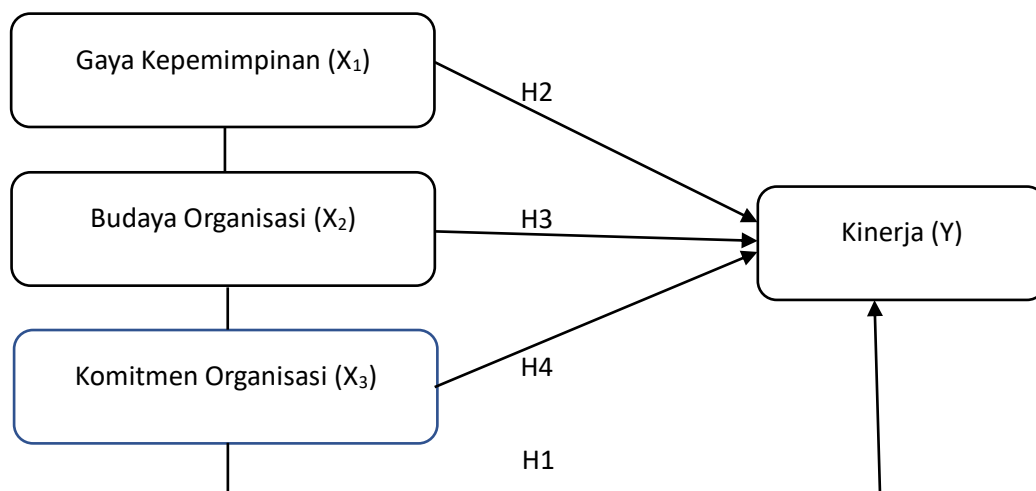
Menurut Wijaya dan Hidayat (2022:1) Kinerja merupakan “bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu”. Kinerja adalah “sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*)” (Bahiroh, 2024:1).

Berdasarkan kutipan-kutipan tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh melalui proses pelaksanaan tugas oleh individu, kelompok, maupun organisasi secara sinergis. Kinerja mencerminkan kemampuan dalam mengelola sumber daya dan melaksanakan strategi organisasi, serta dipengaruhi oleh nilai, kepercayaan, dan motivasi internal untuk menghasilkan karya yang bermutu dan bernilai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model atau struktur yang digunakan untuk menggambarkan sebuah teori dan hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka pikir:



Sumber: Gambar diolah, 2025.

METODE PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda

Regresi Berganda adalah “metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen” (Sahir, 2021:52). Tujuan dari analisis regresi linier berganda yaitu mengetahui arah dan besar hubungan variabel independen dan dependen. Persamaan berikut digunakan untuk menghasilkan analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS26. Menurut Asari, dkk (2023:128) rumus regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen yaitu kinerja

X1 = Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan

X2 = Variabel independen yaitu budaya organisasi

X3 = Variabel independent komitmen organisasi

b1 = Koefisien regresi untuk X1 (gaya kepemimpinan)

b2 = Koefisien regresi untuk X2 (budaya organisasi)

b3 = Koefisien regresi untuk variabel X3 (Komitmen organisasi)

a = Konstanta

n = Jumlah sampel

a. Analisis koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi adalah “teknik statistik yang digunakan untuk mengukur dan menggambarkan kekuatan serta arah hubungan linear antara dua variabel” (Sugiyono, 2018:231). Tujuan utama analisis koefisien korelasi adalah mengetahui kekuatan hubungan apakah hubungan antar variabel itu sangat kuat, kuat, sedang, lemah, atau sangat lemah.

Adapun tabel skor interval dan kriteria dari koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3: Interpretasi koefisien korelasi.

No.	Skor interval	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang

4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

b. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 adalah “pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat” (Sahir, 2021:54). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (R)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

c. Uji simultan (uji-f)

Uji simultan (uji-F) adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh semua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), digunakan rumus tersebut:

$$df = (n - k - 1)$$

Keterangan:

df = *degrees of freedom* (derajat kebebasan)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

d. Uji parsial (uji-t)

Uji parsial, atau uji-t, adalah metode pengujian yang digunakan untuk menilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Keputusan pengujian didasarkan pada kriteria berikut: jika $H_0 : t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen; sedangkan jika $H_a : t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menentukan nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), digunakan rumus tertentu sesuai prosedur statistik:

$$df = (n - k - 1)$$

Keterangan:

df = *degrees of freedom* (derajat kebebasan)

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, dapat diidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas penerapan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi akan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Pelayanan IV Perumda Air Minum Kota Makassar.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun hasil pengujian hipotesis melalui analisis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Pelayanan IV Perumda Air Minum Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasnawati, dkk (2020:4), Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Karakteristik kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang selaras dengan visi dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan para pimpinan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur otomotif X di Surabaya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis statistik uji-t, variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar -3,075 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan H_3 yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan, ditolak dan arah hubungan berbalik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Soelistya dkk, (2022),

budaya organisasi memiliki peranan yang strategis dalam mendorong serta meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, terutama kinerja pegawai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan arah organisasi, menetapkan batasan perilaku yang dapat dan tidak dapat dilakukan, mengarahkan proses pengalokasian sumber daya organisasi, serta menjadi sarana dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang muncul dari lingkungan organisasi.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rove dkk (2025) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kredit Union Serviam Oebufu hal ini dibuktikan dari hasil uji secara parsial dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni $6,743 > 2,040$ dan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H_3 di tolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja

Adapun hasil pengujian hipotesis melalui analisis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Pelayanan IV Perumda Air Minum Kota Makassar. Artinya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Komitmen dalam organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun hubungan yang positif antara anggota organisasi dengan organisasinya karena karyawan menerima nilai-nilai positif yang diterapkan oleh perusahaan sehingga anggota organisasi akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela dan Lijan (2019) “dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, anggota organisasi akan menciptakan pekerjaannya dan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, berbeda dengan anggota organisasi yang kurang memiliki komitmen atau komitmen rendah terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memicu organisasi bekerja sebaik mungkin sehingga *produktivitas* atau kinerja dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai”. Disamping itu penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wamban, Pahmi dan Wirawan dimana hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuncorowati (2024). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi yang baik dan kuat akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, oleh karena itu maka penting bagi organisasi untuk dapat terus menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja, maka hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji-f menunjukkan bahwa nilai F -hitung sebesar 17,4061 lebih besar dibandingkan nilai F -tabel sebesar 3,1477, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

- 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dinyatakan diterima, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji-t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,5675 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (H_2) dapat diterima, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 3. Hasil uji-t pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,2910 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,671 pada tingkat signifikansi 5%. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,026 juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhempy, dkk., 2024. *Budaya Organisasi*. Takaza Innovatix Labs, Padang.
- Asari, dkk., 2023. *Pengantar Statistika*. PT. Mafy Media Literasi Indonesia, Solok.
- Bahiroh, E., 2024. *Manajemen Kinerja*. Tahta Media Group, Serang.
- Edison, dkk., 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta, Bandung.
- Farida, dkk., 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka media aksara, Probolinggo.
- Ganyang, M.T., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.
- Hariyanto, B. dan Marthadinata, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Nasional Kantor Kerja Bersama–Magelang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 127-134. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/36286>
- Hasnawati, dkk., 2020. *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Pusaka Almaila, Gowa.
- Irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Jufri, J., dan Marimin, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://journalstiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/166>
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kuncorowati, Heru. 2024. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* *Journal Ilmiah Edunomika –Vol. 8, No. 1*. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/12421>
- Mulyani, S.R., 2021. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Widina Bhakti Persada, Bandung.

- Putri, Anggun Syahrani. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi (JKI). Volume 3 No.1 2024. <https://jki.ub.ac.id/index.php/jki/article/view/261>
- Rahmat, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, Takalar.
- Robbins, S. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: PT. Prehallindo
- Rove, dkk. 2025. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kredit Union Serviam Oebufu.
- Rumawas, W., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press, Manado.
- Rumawas, W., 2021. *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press, Manado.
- Romadhoni, R., Subarno, A., dan Susantiningrum, S. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Regarsport Industri Indonesia*. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 8(3), 245–252. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/download/78433/pdf>
- Sabariah, 2020. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Lafadz Jaya, Mataram.
- Sahir, S.H., 2021. *Metode Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia, Bantul.
- Setiana, A. E. dan Dewi, L. S., 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Global Aksara Pers, Surabaya.
- Setiono, B. A., dan Sustiyatik, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penamuda Media, Surakarta.
- Seto, A. A. et al. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Global Eksekutif Teknologi, Padang.
- Sintani, dkk., 2022. *Dasar Kepemimpinan*. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri, Batam.
- Soelistya, dkk., 2022. *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Nizamia Learning Center, Sidoarjo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono, H., 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish Publisher, Sleman.
- Sumartik, dkk., 2022. *Buku Ajar Budaya Organisasi*. UMSIDA Press, Sidoarjo.
- Tanjung, A.R., 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. UR Press, Pekanbaru.
- Trisnadi, D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel “C” (Studi Kasus Pada Hotel “C”, Jakarta)*. Jurnal Bisnis, 9(1), 96–104. <https://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2021/10-2021-DedyTrisnadi.pdf>

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung

Wijaya dan Hidayat, 2022. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. CV. Pusdikra Mitra Jaya, Medan.

Wulandari, A., dan Mulyanto, H., 2024. *Kepemimpinan*. Kimshafi Alung Cipta, Bekasi.

Wulandari, I. G. A. D., dkk. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kota Denpasar*. Jurnal JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, 15(1), 71-87.
<https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/11152/848>