

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Goro Assalaam *Hypermart*)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disusun oleh:

Ahmat Setia Wahyu Cahyadi

B100140200

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA GORO ASSALAAM HYPERMART)**

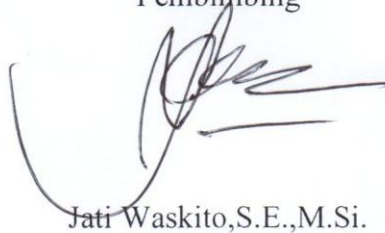
NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

AHMAT SETIA WAHYU CAHYADI
B100140200

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'J' followed by several loops and a horizontal stroke at the end.

Jati Waskito, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA GORO ASSALAAM HYPERMART)
NASKAH PUBLIKASI**

OLEH

AHMAT SETIA WAHYU CAHYADI
B100140200

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 06 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dra.W.Mukharomah,M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Jati Waskito,S.E.,M.Si.**
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Soepatini,S.E.,M.Si.,Ph.D.**
(Anggota Dewan Penguji)

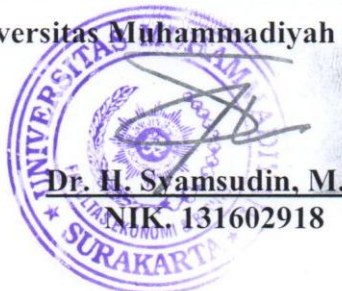
(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Syamsudin, M.M.
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 6 Agustus 2018

Penulis



AHMAT SETIA WAHYU CAHYADI
B100140200

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Goro Assalaam Hypermart)**

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Goro Assalaam Hypermart. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Goro Assalaam Hypermart. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan mengambil 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang kedua yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research to analyze the influence of leadership style and organizational culture on employees performace of Goro Assalaam Hypermart. The population of this research is all employees of Goro Assalaam Hypermart. The sampling technique in this research is purposive sampling by taking 100 respondences. Data collection method using field study in form of personal questionnaire. Analytical tool used in this research is multiple linear regression. The results obtained from this research have several findings, the first is leadership style has significant influence to employee performance and the second is organizational culture has significant influence to employee performance.

Keyword: *Organizational Culture, Leadership Style, and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai

tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang menyenangkan dan membuat nyaman (Mathis and Jackson, 2006).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Sedangkan kepemimpinan menurut Manullang (2001) sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna

mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Viethzal (2013), gaya kepemimpinan juga menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan ini sering kali menjadi hambatan bagi karyawannya dalam menjalankan tugas dan kegiatan sehari-hari. Pemimpin disini harus dituntut mampu memahami motif dari karyawannya, sebab motif didasari oleh keinginan untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Wujud dari kepemimpinan antara lain perilaku, sikap, watak serta kebijakan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri, dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan.

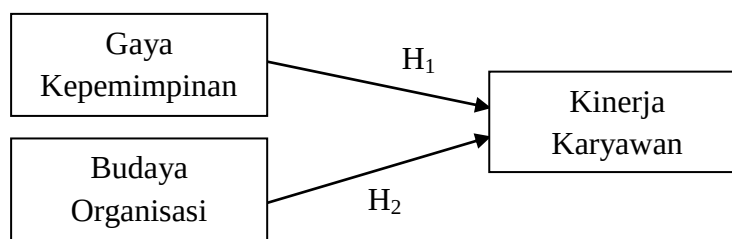
Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Schein (2008), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi

kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Goro Assalaam Hypermart dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Goro Assalaam Hypermart)”.

2. METODE

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai *independent variable* serta kinerja karyawan sebagai *dependent variable*. Populasi dalam penelitian yakni seluruh seluruh karyawan Goro Assalam Hyprmart. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sampel yang ambil atau digunakan berjumlah 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Coefficient Beta</i>	Beta	t_{hitung}	sig.
(Constant)	-0,432		-0,226	0,822
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,212	0,192	2,840	0,006
Budaya Organisasi (X ₂)	0,765	0,699	10,350	0,000
$R^2 = 0,572$				
$F_{hitung} = 64,789$ (sig. 0,000)				

Sumber: Data yang telah diolah, 2018.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwa nilai $F_{sig.}$ $0,000 < 0,05$, artinya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan model yang tepat dan dapat diterima untuk menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 57,2%.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anyango (2015), Babatunde (2015), dan Mahomed (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pimpinan ditempat kerja memiliki sikap yang baik, teliti, dan tegas, lalu menjelaskan dan mengarahkan tugas-tugas yang diberikan, memberikan kesempatan karyawan mengutarakan pendapat, mengawasi langsung kinerja karyawan maka kondisi tersebut akan membuat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar serta tepat pada waktunya, sehingga nantinya dapat tercapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan. Emeka and Philemon (2012), Omukaga (2016), dan Saad (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menunjukkan seberapa besar tingkat kepercayaan terhadap sesama rekan kerja, budaya organisasi juga dapat dilihat pada seberapa perhatian perusahaan kepada karyawan terkait dengan pemberian penghargaan dan perhatian, bila karyawan dalam bekerja selalu

mengedepankan visi dan misi perusahaan maka karyawan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan dengan hadir tepat waktu serta tak pernah mangkir dari pekerjaan dan karyawan mampu mengoperasikan alat dan mesin dengan baik guna menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi juga merupakan nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan dan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis para karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Goro Assalam *Hypermarket*.

Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada semua perusahaan Hypermart yang ada diseluruh Indonesia, hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat membandingkan kinerja para karyawannya. Variabel-variabel yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel yang lebih beragam selain dari gaya kepemimpinan dan budaya, seperti motivasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asrar-ul-haq, M. & Kuchinke, K.P., 2016. Impact of leadership styles on employee's attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), pp.54–64.
- Babatunde, Osabiya. 2015. The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*. 5(1). Pp. 193-206.

- Bernardin, H. John, and Joyce E.A Russel. 2009. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Yogyakarta: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar N. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Kilmann R., et al. 2005. *Gaining Control of The Corporate*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lupiyoadi, R. & Ikhsan, R.B., 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, N. k., Baalbaki, I.B. & Nasr, N., 2010. *Marketing Research Arab World*, New Jersey: Pearson Education.
- McClelland, David. 2012. *Teori Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Manajemen Operasi, Analisis dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi aksara.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, S.P. & Coulter, M., 2012. *Management* 11th ed. S. Yagan, ed., New Jersey: Prentice Hall.
- Schein, Edgar H. 2008. *Organizational Culture and Leadership, Third Ed*. San Francisco: Jossey Bass.

- Scott, P. G. and S. K. Pandey. 2005. Red tape and public service motivation: findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. *Review of Public Personnel Administration*. 25(2), pp.155-180.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sora, N. 2015. *Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling*. <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>. (Diakses pada 21 Juli 2016).
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* 2010th ed., Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto, D., 2014. *Metode Riset Pemasaran*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Hussein. 2001. *Metode Penelitian dan Pengaplikasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Yalew, F., 2016. The Effect of Leadership Styles on Employees ' Job Satisfaction in Program for Appropriate Technology in Health Advisor: Dr . Abeba Beyene Mengistu. *Journal of Business Administrations*, (May), pp.1–67.