

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Hosea Fide Lemuel¹ dan Tony Antonio²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra

E-mail: hfide@student.ciputra.ac.id¹; tonyantonio@ciputra.ac.id²

Abstract : *The purpose of this research is to find out the influence of Leadership Behavior and Organizational Culture to the Employee Performane. The respondents are employee on a wood processing factory in central Java, called PT XYZ. The investigation uses a questionnaire with 5likert scale. Quantitative research methodology with questionnaire is used to process the 54 data. Based on the results of multiple linear regression analysis, it is found that the leadership behavior variable does not affect significantly on employee performance, while organizational culture variable affects significantly on employee performance.*

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

Abstrak : Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Responden penelitian diambil dari sebuah perusahaan pengolahan kayu di Jawa Tengah (disebut sebagai PT XYZ). Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang menggunakan skala likert. Responden dari penelitian ini diambil dari populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT. XYZ, dengan total sampel 54 orang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa variabel perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Perilaku Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, Indonesia terus mengalami dinamika nilai dalam bidang ekspor dan impor. Hal tersebut terjadi salah satunya diakibatkan oleh aktivitas ekspor impor yang dilakukan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2019), di dapati bahwa di periode Agustus 2019 terjadi penurunan nilai ekspor sebesar 9,99% (dibanding tahun sebelumnya). Fenomena lain juga terjadi bidang ekspor dan impor Indonesia, khususnya di sektor non migas, yaitu perkayuan global. Diambil dari website resmi DPRD Jawa Tengah (DPRD JATENG, 2019), dijelaskan bahwa terjadi penurunan pasar ekspor kayu akibat menurunnya permintaan ekspor dari berbagai negara tujuan ekspor tersebut. Fenomena ini terjadi khususnya di perusahaan – perusahaan kayu di daerah Temanggung, Jawa Tengah.

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan besar ekspor kayu di Indonesia yang bergerak di bidang Industri Perkayuan Global. PT. XYZ terletak di Jl. Raya Kedu KM. 3, Temanggung, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi olahan kayu berupa Bare Core, Finger Joint, Solid Laminated Board. Produk-produk tersebut biasanya dieskpor ke negara-negara tujuan seperti China, Amerika, Jepang, Malaysia, Spanyol, Italia, Dubai, Meksiko, Australia, dsb. PT. XYZ merupakan perusahaan yang berdiri sejak 16 Agustus 1989. Hingga saat ini, data dari HRD perusahaan menunjukkan bahwa aktivitas produksi dan ekspor masih stabil dilakukan oleh perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam menghadapi berbagai fenomena dan dinamika ekspor yang terjadi di Indonesia, PT. XYZ memiliki kemampuan bertahan dan terus unggul dalam 30 tahun ia berdiri

Dalam bukunya *Good to Great*, Jim Collins (2014) mengatakan bahwa untuk mencapai sebuah perusahaan yang “lestari” (awet dan unggul), diperlukan pemimpin yang unggul dengan perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik, sehingga membentuk kualitas kinerja karyawan yang baik dan dapat secara berkelanjutan menyokong perkembangan perusahaan dari bagus menjadi hebat. Hal ini juga didukung oleh Buil, I., et al (2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perilaku kepemimpinan tentu identik dengan bagaimana pemimpin tersebut memimpin sebuah organisasi. Pemimpin perusahaan dari PT. XYZ memiliki perilaku kepemimpinan yang dekat dengan karyawannya ditunjukan dengan hadirnya pemimpin di hampir setiap harinya, pemimpin melakukan kegiatan komunikasi dan pengendalian terhadap karyawannya. Robbins dan Judge (dalam Aranda A, 2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki perilaku yaitu menginspirasi, memperhatikan karyawan, dan bisa menjadi model yang dapat dipercaya. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. XYZ adalah Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Sondang (dalam Alindra, 2015) budaya organisasi adalah penggabungan antara perilaku kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai. Budaya organisasi

juga merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Kawiana, I. G. P., et al. (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. XYZ terdapat banyak ragam budaya individu, dikarenakan karyawan perusahaan tidak hanya dari Temanggung saja tetapi dari berbagai daerah. Kebiasaan yang ada di perusahaan dapat tampak jelas saat di masa cuti/libur kerja para karyawan mengikuti kegiatan outbond bersama. Dengan adanya kegiatan outbond bersama tersebut dapat membentuk budaya organisasi orientasi tim, karena dengan kegiatan kegiatan bersama itulah yang membentuk individu individu itu dapat bersatu

Kinerja karyawan juga dapat menjadi salah satu pendorong dalam perusahaan untuk berkembang, dengan baiknya kinerja karyawan di perusahaan tentu dapat meningkatkan kualitas perusahaan dengan bertambahnya kapasitas produksi, kualitas, dan lain lain. PT. XYZ memiliki kinerja karyawan yang cukup baik dibuktikan dari terus berkembangnya perusahaan dari tahun ke tahun sejak 1989. Dari pembahasan yang telah dibahas maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan penting dapat dijadikan variabel penting karena, menurut Yuniarti dan Suprianto (2018), di dalam kinerja karyawan dapat dilihat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Mangkunegara (dalam Saryanto dan Amboningtyas, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, yang dimaksud adalah kinerja dikaitkan dengan lamanya seseorang bekerja tetapi jika kata kinerja dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Prastyo, et al. (2016), kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.
2. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai
3. Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

4. Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Perilaku Kepemimpinan

Rahcni (dalam Sanjiwani dan Wisadha, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dan cara kemampuan berkomunikasi. Sedangkan menurut Wahab (dalam Frayudha A.D., 2015) Perilaku kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan itu sendiri dalam mengimplimentasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, Burns (dalam Pradana M. A., 2014) membagi gaya kepemimpinan menjadi dua tipe, yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional. Pada penelitian ini, difokuskan pada perilaku dari Gaya Kepemimpinan Transformasional karena menurut Bass (dalam Sanjaya R., 2016) Gaya kepemimpinan transformasional juga dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun, itu berarti adaptif terhadap perkembangan yang dialami oleh PT. XYZ. Untuk itu, Robbins dan Judge (dalam Aranda A., 2017) merumuskan empat indikator perilaku kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin :

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Perilaku Pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Idealized influence disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan memercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dengan menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang

berbeda, serta melatih dan memberikan saran. Individualized consideration dari Kepemimpinan transformasional memperlakukan masing-masing bawahan sebagai individu serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

Budaya Organisasi

Harriss dan Mossholder (dalam Awaluddin, 2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdiri sebagai pusat seluruh faktor yang berasal dari manajemen sumber daya manusia. Stoner, et al (dalam Fauzi, et al., 2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Indonesia memiliki banyak ragam suku dan budaya yang dapat membuat banyak perbedaan antara budaya organisasi tersebut. Adanya rasa saling memahami perbedaan budaya tersebut tidak akan menjadi masalah serius dalam kehidupan bermasyarakat.

Adapun teori budaya organisasi yang dikembangkan oleh Stephan Robbins (dalam Arianty, 2015) yang mengemukakan indikator yang ada dalam budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko,
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis, dan perhatian kepada rincian,
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu,
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu,
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu,
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukan bersantai-santai,
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Perumusan Hipotesis

Penelitian Dahri, et al. (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena melalui kekuatan aspirasi akal, semangat, kekuatan moral serta tindakan kreatif dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan keinginan seorang pemimpin. Contoh dari indikator gaya kepemimpinan sendiri yang diungkapkan oleh Italiani F. A. (2018), bahwa dengan karisma pemimpin dapat membuat pemimpin diakui karyawannya, tentu karyawan dapat menjadi lebih baik bila pemimpin dapat menjadi sumber inspirasi daripada karyawannya. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di atas dapat dilihat bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga membentuk hipotesis berikut

H1: Perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

Muhammad Fauzi, et al. (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dibuktikan dari adanya dampak positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari $t(2,726) > t_{tabel}(1.697)$ atau $0011 < sig < 0,05$. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan dari budaya organisasi yang ada dalam perusahaan seperti yang dikatakan oleh Robbins (dalam Arianty, 2015) bahwa inovasi dan pengambilan resiko dalam perusahaan ditentukan dari sejauh mana karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko. Saryanto dan Amboningtyas (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dari hasil penelitian tersebut, terbentuk hipotesis berikut

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji mengetahui pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu pengisian kuisioner langsung oleh sampel, dengan pendampingan dari peneliti. Responden dari penelitian ini diambil dari populasi yaitu karyawan yang bekerja di PT. XYZ. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Kriterianya adalah karyawan yang memiliki akses dan bertanggungjawab langsung dan tidak langsung kepada Deputy GM, T. Rudy A.. Data dari HRD perusahaan menunjukkan karyawan dengan kriteria tersebut berjumlah sebanyak 54 orang. Skala pengukuran data menggunakan skala Likert untuk mengetahui seberapa kuat hubungan responden terhadap pernyataan yang diberikan

Setiap variabel memiliki satu atau lebih indikator yang terlihat sebagai berikut:

Variabel	Indikator
Perilaku Kepemimpinan (X1) Rahmadin (2010) dalam Italiani F. A. (2018)	1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal) 2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) 3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) 4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)
Budaya Organisasi (X2) David (2004) dalam Arianty (2015)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan

Tabel 1.
Indikator

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.
Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam Prastyo, et al. (2016)	2. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
	3. Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum.
	4. Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
	5. Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain.

Sumber: data diolah, 2019

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Priyanto (2014) mengatakan analisis regresi linier adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen untuk meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki 2 variabel independen dengan 1 variabel dependen. Berikut persamaan yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
X₁ = Perilaku Kepemimpinan
β₁ = Koefisien regresi untuk variabel Perilaku Kepemimpinan
X₂ = Budaya Organisasi
β₂ = Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi
α = Konstanta
e = Kesalahan / error

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel perilaku kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Model	Koefisien	Sig.	Simpulan
Constant	2.041		
Perilaku kepemimpinan	0.045	0.574	H ₁ Ditolak
Budaya organisasi	0.496	0.000	H ₂ Diterima

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = 2,014 - 0,045X_1 + 0,496X_2$$

Nilai konstanta regresi linier berganda adalah 2.014 sehingga jika X₁ dan X₂ tidak mengalami peningkatan atau 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah 2.014.

Nilai koefisien regresi linier berganda variabel perilaku kepemimpinan adalah 0.045, sehingga menunjukkan bahwa jika perilaku kepemimpinan meningkat 1 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,045.

Nilai koefisien regresi linier berganda variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,496, sehingga menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,496.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Nilai signifikansi uji t pada variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0.574, maka dapat dilihat bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individu atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ karena memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Karyawan tidak lagi melihat perilaku kepemimpinan sebagai acuan karyawan dalam bekerja. Melihat hasil tersebut, maka hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Penelitian ini didukung oleh penelitian Handoyo, L. N. (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut, peneliti menafsirkan faktor yang menyebabkan variabel perilaku kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, adalah dikarenakan berdirinya perusahaan yang sudah berusia 30 tahun, menyebabkan sistem dan budaya yang sudah terbentuk dan dapat berjalan dengan sendirinya, sehingga berjalannya aktivitas

perusahaan terutama pada operasional keseharian dan kinerja karyawan menjadi tidak bergantung pada perilaku kepemimpinan perusahaan.

Nilai rata-rata pada variabel (X1) menunjukkan angka 3.455 menunjukkan jawaban dari pada responden termasuk kategori setuju, dan rata-rata tertinggi berada pada pernyataan kuesioner nomor 6 dengan nilai 3.63 yang berbunyi "Pemimpin perusahaan PT. XYZ mendorong saya untuk mencari solusi dalam penyelesaian masalah." dengan sebaran jawaban responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 atau 9.26%, cukup setuju sebanyak 16 responden atau 29.63 %, menjawab setuju sebanyak 27 atau 50.0%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau 11.11%. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan PT. XYZ dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi dalam penyelesaian masalah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Nilai signifikansi uji t pada variabel budaya organisasi sebesar 0.000, maka dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hal tersebut dapat terjadi akibat budaya organisasi yang tepat dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stoner et al (2002) dalam Fauzi, et al. (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi bahwa budaya organisasi yang berjalan dilingkungan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang ada dalam perusahaan memiliki keyakinan untuk mencapai target dibuktikan dengan jawaban dari pernyataan kuesioner nomor 2 yang menjadi rata rata paling tinggi dalam variabel budaya organisasi. Kuisisioner yang berbunyi "Perusahaan PT. XYZ berharap saya agar selalu mencapai target perusahaan." menunjukkan nilai 4.13, dengan sebaran jawaban kuisisioner menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1.85%, cukup setuju sebanyak 5 responden atau 9.26%, menjawab setuju sebanyak 34 responden atau 62.96%, dan 14 responden menjawab sangat setuju atau 25.93%. Mengacu pada penelitian tersebut, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Fauzi, et al. (2016) dan Taty dan Basir (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT XYZ. Perjalanan perusahaan telah membentuk budaya organisasi yang kuat sehingga kepemimpinan langsung dari direksi tidak terlalu dirasakan karyawan karena semua sudah berjalan otomatis. Dalam perkembangan inovasi ke depan perlu dipikirkan bentuk kepemimpinan yang tepat untuk mengantisipasi perubahan pasar dan dinamika industry perikanan.

Secara teoritis, nampak bahwa perilaku kepemimpinan akan memberikan pengaruh yang besar pada budaya organisasi sehingga proses operasional organisasi dapat berjalan dengan lancar, namun untuk mengantisipasi perubahan dinamika pasar perlu terus dipikirkan bentuk kepemimpinan yang tepat agar proses inovasi dapat berjalan bukan hanya rutin operasionalisasi perusahaan saja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka saran peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan penelitian selanjutnya menggunakan responden dengan jumlah yang kurang lebih sama dari tiap divisi maupun subdivisinya.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya membagi penelitiannya menjadi perdivisi sehingga penelitian ini dapat lebih terklasifikasi dengan baik.
3. Disarankan perusahaan terus meningkatkan atau mempertahankan kebijakan yang dapat membuat karyawan dapat bekerjasama.

REFERENSI

- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center, 1-10.
- Aranda A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, 1050-1051.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Awaluddin, M. (2016, June). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar. In *Assets* (Vol. 6, No. 1, pp. 116-125).
- Buil, I., Martínez, E., dan Matute, J. (2019). *Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality*. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Collins, Jim. (2014). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dahri, A.R., Kustiani, L., dan Hariyanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 3(1).
- Fauzi, M., Warsa, M.M., dan Haryono, A.T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1233 –1242.

Frayudha, A. D. (2015). Pendekatan Perilaku Kepemimpinan, 1-5.

Handoyo, L.N. (2015). *The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(2).

Italiani, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.

Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). *The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35-45.

Pradana, M.A., Sunuharyo, B.S., Hamid, D. (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). 2(1)

Prastyo, E., Hasiholan, L. B., dan Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 3-4.

Priyanto. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi Yogyakarta

Sanjaya R. (2016). Kepemimpinan Transformasional yang Paling Baik? (Sebuah Kajian Pustaka). *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper*. 4-5.

Sanjiwani, D. M. P., dan Wisadha, I. G. S. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(2) 920-947.

Saryanto, S., dan Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 3-5.

Taty, S., & Basir, M. (2016). The Effect of Leadership Style, Work Enviroment and Organization Culture on Employee Performance: A case Study at Kawasan Industri Makasar (Kima), Indonesia, 49-55.

Yuniarti, D., dan Suprianto, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2), 11-19.