



Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Achmad Fauzi¹, Hasanuddin², Muhammad Rizky^{3*}, Intan Cahyani Abadi⁴, Firyaaal Salsabila⁵, Raudita Andra Nabila⁶

¹Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: muhmmdrzky9@gmail.com

⁴Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: Intancahya6789@gmail.com

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: firyaaalsalsabilah2301@gmail.com

⁶Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Email: andranabila20@gmail.com

*Corresponding Author: Muhammad Rizky

Abstrak: Tujuan utama pembangunan negara Indonesia di bidang sumber daya manusia saat ini adalah mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat Indonesia yang sejahtera. Mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia terus berkembang dengan menuntut setiap individu dan setiap kelompok untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Peran gaya kepemimpinan perusahaan dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan berperan pihak lain melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Hal ini dilakukan untuk memotivasi orang-orang tersebut agar memahami, sadar sepenuhnya, dan siap mengikuti keinginannya. Diharapkan bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan ini dan memanfaatkannya dengan baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract The main goal of Indonesia's development in the field of human resources today is to create quality human resources and a prosperous Indonesian society. Bearing in mind the importance of improving the quality of human resources, it continues to grow by requiring every individual and every group to be able to improve their performance. This research aims to identify the relationship between leadership style and organizational culture and employee

performance. The influence of company leadership style and organizational culture on employee performance. Leadership is the ability to influence other parties through direct or indirect communication. This is done to motivate these people to understand, be fully aware and ready to follow their wishes. It is expected that a leader has these abilities and makes good use of them.

Keywords: Leadership Styles, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Kasmir (2016) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu.” Selain itu Mangkunegara dalam Masram (2017) mengatakan, “Kinerja pegawai dihasilkan dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Seperti kita ketahui, kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat besar pada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Di sisi lain, kinerja pegawai yang buruk juga dapat berdampak negatif terhadap perkembangan perusahaan

Suatu perusahaan sebagai suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasinya. Budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, keinginan, sikap dan norma yang bersifat umum dan mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi terdiri dari sikap dan perilaku. Individu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, yang juga didasarkan pada sistem nilai yang berlaku. Budaya antar organisasi biasanya berbeda. Sekalipun organisasi yang sama berubah seiring perkembangan zaman, budaya organisasinya kemungkinan besar juga akan berubah. Organisasi tidak bersifat statis, namun sangat dinamis. Budaya organisasi terutama ditentukan oleh kondisi kerja tim, karakteristik kepemimpinan dan organisasi, serta proses manajemen yang ada. Jadi ketika faktor budaya organisasi berubah atau menyimpang, maka budaya organisasi cenderung menyimpang.

Di perusahaan, pemimpin dianggap sebagai perwakilan organisasi. Hal ini menjadikan pemimpin sebagai orang yang paling berperan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika perilaku karyawan cenderung mengikuti instruksi manajemen. Fakta tersebut merupakan bukti teoritis bahwa organisasi bisnis harus dipimpin oleh orang-orang yang berkompeten secara profesional dan jujur untuk mengajak seluruh pegawai bekerjasama guna meningkatkan kinerja demi perkembangan organisasi. (Meslec, 2020).

Gaya kepemimpinan perusahaan dan budaya organisasi berperan pada kinerja karyawan dimana Kepemimpinan berarti kemampuan berperan pada pihak lain melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Hal ini dilakukan untuk mendorong orang-orang tersebut memahami sepenuhnya keinginan mereka, menyadarinya dan bersedia mengikutinya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki keterampilan tersebut dan melakukannya dengan baik.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan dan digunakan oleh para pemimpin untuk mendorong inovasi dan mengoordinasikan seluruh aktivitas perusahaan. Itu sebabnya kami mencari pemimpin yang tahu cara menciptakan partisipasi yang kuat dan membuat karyawan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Seorang pemimpin yang efektif dapat membangun hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan (Al-Khasawneh, 2013). Apakah ada sesuatu dalam budaya organisasi yang cocok dengan karyawannya atau

tidak. Jika tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka karyawan harus bisa beradaptasi jika ingin terus bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. (Rahmisyari, 2015).

Peran budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan dibahas dalam artikel ini.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Bagaimana Peran gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan ?
2. Bagaimana Peran budaya organisasi pada kinerja karyawan ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil mutu kerja seseorang yang memenuhi standar yang ditetapkan berdasarkan tugas kerja yang diberikan. Karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan dan perkembangan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan memiliki kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, antara lain kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, faktor eksternal adalah faktornya. Karyawan eksternal, termasuk manajemen, keamanan kerja dan budaya perusahaan. Hasil kerja yang berhasil digapai oleh pekerja, baik secara individu atau dalam kelompok, dalam perusahaan seperti itu kewenangan dan tanggung jawab organisasi yang diberikan dalam upaya tersebut mendapatkan visi, misi dan tujuan organisasi yang dinyatakan oleh (Busro, 2018).

Umam (2010) Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi yang efisien dan efektif karena organisasi tersebut memiliki kebijakan atau program SDM yang lebih baik. Mengevaluasi kinerja individu sangat berguna untuk motivasi pengembangan organisasi secara keseluruhan. Penilaian ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai.

Berdasarkan Penelitian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya Kinerja Karyawan suatu penilaian atau ukuran prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang mencakup hasil kerja, Profesionalisme dan kualitas kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. (Fadel, 2009) menemukan 5 indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur suatu kinerja pegawai pada suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Pemahaman atas Tupoksi
Penting untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan fungsi utama yang akan dilaksanakan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Inovasi
Bawalah ide-ide positif dan inovatif, bagikan dengan pemimpin dan diskusikan dengan rekan kerja.
3. Kecepatan Kerja
Dalam melaksanakan tugas kerja harus memperhatikan kecepatan kerja dengan tetap berpegang pada praktek kerja yang baik.
4. Keakuratan Kerja
Selain kecepatan, penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan disiplin, teliti, dan menyeluruh.
5. Kerjasama
Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, termasuk menghargai pendapat orang lain.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting sebagai kekuatan dinamis mendorong, memotivasi dan mengatur suatu organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses internal dimana seseorang memotivasi orang lain melalui perilaku kepemimpinan, membimbing dan berpengaruh mereka untuk membuahkan hasil diinginkan. (Sutrisno, 2016).

Model kontingensi Fielder (Robbins 2015) menemukan gagasan bahwasanya Gaya kepemimpinan sebagai faktor kunci keberhasilan kepemimpinan, terutama gaya dasar kepemimpinan seseorang. Fielder berasumsi bahwa ketika suatu situasi memerlukan orientasi tugas dan orientasi interpersonal pemimpin untuk mencapai kinerja yang optimal, maka situasi tersebut harus diperbaiki atau pemimpinnya diganti.

Menurut hal yang dituturkan oleh (Busro, 2018) Gaya Kepemimpinan merupakan Sekumpulan ciri-ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk berpengaruh bawahan guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin

Berbeda dengan definisi lainnya, Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi cara setiap individu berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat bertindak secara mandiri dalam pekerjaannya dan mengambil keputusan yang mempercepat kemajuan pekerjaannya. untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Wahyudi 2017). Menurut Gagasan yang di temukan oleh Zainal, Hadad, & Ramly, (2017) terdapat fungsi dari kepemimpinan ,yaitu:

1. Fungsi instruksi komunikasi satu arah.
Sebagai komunikator, pemimpin adalah pengambil keputusan, sehingga keputusan dibuat secara efektif dan memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.
2. Fungsi konsultasi Komunikasi dua arah.
Dalam mengambil keputusan, pemimpin hendaknya mempertimbangkan untuk mendapatkan umpan balik dari rekan kerja berupa umpan balik agar keputusan yang diambil lebih mudah didukung.
3. Fungsi Partisipasi
Pemimpin harus mencoba mengaktifkan partisipasi karyawan baik dalam pengambilan keputusan maupun pengambilan keputusan. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas, tetapi memusatkan perhatian pada kerja sama tanpa mencampuri atau mengambil alih tugas-tugas penting orang lain.
4. Fungsi delegasi.
memberikan wewenang untuk mendelegasikan atau mengambil keputusan baik Anda mendapat persetujuan manajemen atau tidak. Nantinya, tangan kanan pengemudi menjadi orang yang dipercaya oleh penerimanya.
5. Fungsi pengendalian.
Pemimpin yang efektif berarti kemampuan mengatur kegiatan anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan Penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan itu merupakan karakter seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin untuk membantu mengatur serta mengarahkan anggotanya untuk memotivasi dalam bekerja dan mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2012) menjelaskan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem makna anggota yang mengkategorikan organisasi. Oleh karena itu, menurutnya budaya organisasi merupakan istilah deskriptif. Penting untuk membedakan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya perusahaan mengukur bagaimana karyawan menilai

organisasinya, sedangkan kepuasan bersifat evaluatif, yaitu Persepsi karyawan terhadap harapan organisasi diukur.

Budaya organisasi adalah tentang bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Artinya kebudayaan merupakan istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan pemahaman umum seluruh anggota organisasi.

Robbins (2012) menyatakan bahwa penelitian terbaru menyarankan tujuh karakteristik utama yang secara bersama-sama mencerminkan esensi budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko.
Berapa banyak karyawan yang termotivasi untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru
2. Perhatian
Sejauh mana akurasi, kemampuan untuk berpikir kritis, dan perhatian terhadap detail yang diharapkan dari karyawan
3. Orientasi pada hasil
Seberapa besar fokus manajemen pada hasil daripada metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi individu
Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil berdampak pada pekerja organisasi.
5. Orientasi tim
Sejauh mana pekerjaan dilakukan dalam kelompok daripada individu.
6. Keagresifan
Seberapa kompetitif dan agresif seseorang untuk menjadi apa yang mereka inginkan.
7. Stabilitas
Sejauh mana fokus operasi organisasi pada mempertahankan keadaan saat ini daripada berkembang

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author	Hasil Penelitian	Persaman dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Rizky (2022)	Hasil penelitian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang sangat berperan pada kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan seorang karyawan dapat memengaruhi kinerja	Perbedaan objek yang ditentukan dan dampak kepada objek penelitian
2	Supartha (2016)	Sikap kepemimpinan seorang atasan dapat meningkatkan kinerja guru SMUN 2 Baucau	Gaya kepemimpinan berperan baik pada kinerja karyawan	Perbedaan variabel independen lainnya (motivasi)
3.	Suwandhani (2018)	Gaya kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja karyawan.	Gaya kepemimpinan berperan pada kinerja karyawan	Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

4.	Abarina (2016)	Gaya kepemimpinan memiliki peran pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan yang demokratis	Adanya peran gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan	Membahas gaya kepemimpinan secara umum
5.	Putri (2020)	Gaya kepemimpinan yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan yang situasional.	Gaya kepemimpinan berperan pada kinerja karyawan	Membahas gaya kepemimpinan secara umum.
6.	Nasir (2020)	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi berperan pada kinerja pegawai kantor kecaatan Tanete, Riattang barat kabupaten Bone.	Adanya persamaan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi	Perbedaan jumlah variabel dan gaya kepemimpinan dibahas secara umum.
7.	Siddiqui (2018)	Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang besar pada kinerja pegawai, kecuali gaya otoriter yang perlu dibenahi oleh para pengambil kebijakan.	Secara umum, gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan.	Adanya pengecualian dari peran gaya kepemimpinan yang kurang berperan pada kinerja karyawan
8.	Cathrine (2023)	Gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai peran pada kinerja pegawai, dimana motivasi mempunyai peran yang paling kuat	Gaya kepemimpinan memiliki peran pada kinerja karyawan.	Peran antar variabel independen pada variabel dependen dinilai sama, karena penelitian berdasarkan literatur.
9.	Dunggio (2020)	Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang konstruktif, pasif-defensif, dan agresif memengaruhi kinerja karyawan.	Kinerja karyawan diperanidengan baik oleh budaya perusahaan.	Variabel independen, yang berarti budaya organisasi diteliti lebih lanjut
10.	Rustina (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis budaya organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja di UIN Datokarama Palu yaitu melihat ciri budaya organisasi yaitu tanggung jawab, terarah, menerapkan Sistem Imbalan, dan memiliki pola	Budaya organisasi berperan pada kinerja karyawan	Selain menggunakan studi liiteratur, peneliti mengumpulkan data melalui observasi,interview dan dokumentasi

		komunikasi yang beragam		
11.	Yuniarsih (2022)	budaya organisasi Bank BJB Syariah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai-nilai yang diusung sebagai budaya organisasi yang menjadi pedoman pegawai dalam menjalankan kinerja operasional Bank Syariah dan perusahaan BJB.	Budaya organisasi memiliki progress (perubahan lebih baik) pada kinerja karyawan	Pengambilan sampel didasarkan pada snowball techniqe.
12.	Tamimi (2022)	pengamalan pada budaya organisasi yang telah terumuskan secara sistematis ikut memberikan dampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan perusahaan	Penelitian menggunakan studi literatur melalui penelitian terdahulu	Hanya terdapat 1 variabel indepeden yaitu budaya organisasi.
13.	Fitriana (2021)	Budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 OganKoming Ulu. Kepala sekolah sangat berperan dalam penerapan budaya organisasi sehingga menghasilkan perbaikan kinerja guru	Budaya organisasi berperan pada kinerja karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah a metode penelitian yang bertujuan untuk membuat sistematika, gambaran faktual dan akurat tentang suatu fenomena sosial.
14.	Sivakami (2018)	Hasil dari analisis variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan pimpinan organisasi harus menghargai hubungan ini.	Kinerja karyawan sangat berdampak oleh budaya organisasi perusahaan.	Pola interpretasi adalah dasar penelitian ini, dan kuesioner adalah alat pengumpulan data yang diperlukan.
15.	Hulima (2016)	Penelitian ini menemukan penerapan dari budaya organisasi diperusahaan sangat berperan pada kinerja pegawai.	Budaya organisaso sangat berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.	Data dikumpulkan melalui interview dengan responden.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah adalah metode penelitian kualitatif penelitian kepustakaan atau kepustakaan. penelitian literatur yang mengikuti teori-teori yang dibahas khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Selain itu, menganalisis artikel ilmiah yang bereputasi baik maupun artikel ilmiah dari jurnal yang kurang bereputasi. Semua artikel ilmiah yang dikutip berasal dari Mendeley dan Google Scholar.

Tinjauan literatur dalam penelitian kualitatif harus digunakan sesuai dengan asumsi metodologis, yaitu Tinjauan literatur harus digunakan secara induktif untuk mencegah pertanyaan peneliti berubah arah. Penelitian kualitatif dilakukan karena sifat eksploratifnya (Ali dan Limakrisna, 2013).

Bagian "Pustaka Terkait" atau "Tinjauan Pustaka" kemudian membahas hal ini secara rinci. Ini digunakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan kemudian untuk membandingkannya dengan hasil penelitian (Ali dan Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kami memeriksa dan membahas bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya dan penelitian yang berkaitan dengan topik ini adalah:

Peran Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil studi literatur, terlihat adanya peran antara gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan kebijakan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Ika Andriyani (2016) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berperan pada kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman, didukung, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka, para pemimpin harus memiliki sikap profesional yang peduli, ramah, dan selalu memberi semangat.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menentukan disiplin kerja karyawannya untuk mencapai kinerja puncak. Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berperan pada kinerja karyawan.

Susanty dan Baskoro (2012), Wiratama dan Sintaasih (2013), Putra (2014), Iqbal dkk. (2015), Chandra (2016), Fathia dkk. (2018), Jayanti dan Wati (2019) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan pada variabel kinerja Karyawan.

Peran Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan

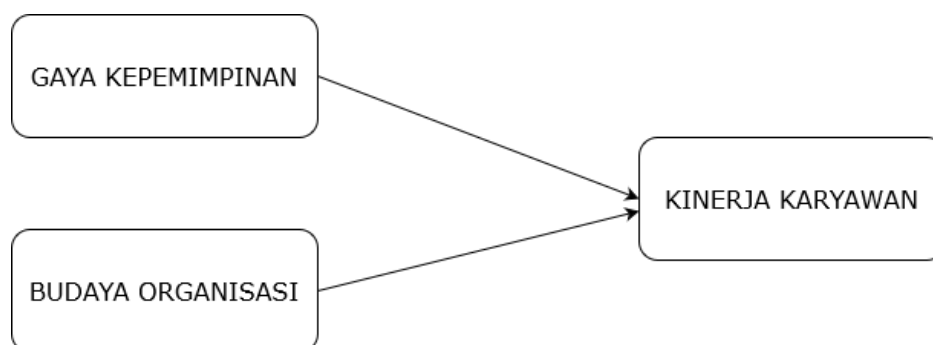
Menurut Maith (2015), Kondisi kerja tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi, dan proses administrasi adalah beberapa faktor yang menentukan budaya organisasi suatu perusahaan. Budaya ini juga membuat perusahaan lebih sukses, stabil, dan progresif, dan lebih mampu mengantisipasi perubahan lingkungan. Habib et al. (2014).

Karen dkk. (2011), Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola elemen tertentu dari sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya karena hanya dengan mengelola elemen-elemen ini tujuan dan nilai organisasi dapat tercapai. Rizky dkk. (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu perusahaan yang menjadi pedoman perilaku pegawai.

Syardiansyah dan Zulkarnen (2020), Maya Kharishma (2019), Wulandari (2021), imelda dkk (2021), Usmany dan Hamid (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berperan pada kinerja karyawan.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literaturereview baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti dibawah ini.



Gambar1. Conceptual Framework

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan berperan pada kinerja karyawan, menurut penelitian teoritis, artikel, dan gambar kerangka konseptual.

Selain dari dua variabel eksogen diatas, masih terdapat beberapa variabel yang dapat berperan pada kinerja karyawan yaitu :

1. Disiplin Kerja: Hasibuan (2012), Hasibuan (2016), indah puji hartatik (2014), Chodriyah (2015), Kumarawati,Suparta,&Yasa(2017),Gede Suparta,SuyatnaYasa(2017).
2. Pelatihan kerja : Safitri (2019), Marjaya (2019), Setiawan (2021), Pratama (2018), Hartomo (2020), Sunarto (2022), Maharani (2021).
3. Lingkungan Kerja : Ferawati (2017), Siagian (2018), Lesmana (2021), Maneggio (2019), Nabawi (2019), Taroreh (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hal di atas mempunyai hubungan satu sama lain, berikut kelanjutan kesimpulannya:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki peran pada Kinerja Karyawan
2. Budaya Organisasi memiliki peran pada Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka maksud dari artikel ini adalah masih banyak faktor lain yang berperan pada kinerja pegawai, selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, pada semua jenis dan tingkatan pegawai dalam suatu organisasi atau bisnis. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahuinya terkait faktor lain yang dapat berperan pada motivasi di luar variabel yang dibahas dalam artikel ini. Faktor lainnya seperti disiplin kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abarina, D. H., & Al-Ghoribi, A. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya. *Economy Management*.

Al-Khasawneh, A. L., & Moh, S. (2013). The relationship between job stress and nurses performance in the Jordanian hospitals: A case study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management*, 5(2), 267-275.

- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1).
- Fadel, M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Fitriana, R., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021, July). The Role of Organizational Culture in the Effort of Improving Teachers' Performance. In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* (pp. 373-379). Atlantis Press.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Riview Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(2), 981-994.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Hulima, R. R. (2016). Analyze the Implementation of Organizational Culture To the Employee Performance At PT. Dimembe Nyiur Agripro. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of Leadership and Culture of the Organization Effect on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Islam, M. S., Rahman, M., & Siddiqui, K. (2018). Leadership styles navigate employee job performance. *The Comilla University Journal of Business Studies*, 5(1).
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(02), 1-11.
- NELSON, Alden; MELATI PANJAITAN, Veronika Desi Mika. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Batam. *Jurnal Darma Agung*, [S.l.], v. 31, n. 2, apr. 2023. ISSN 2654-3915.

- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- Rahmisyari. (2015). Effect of Leadership Styles, Organizational Culture, and Employees Development on Performance (Studies in PT. PG. Gorontalo of Tolangohula Unit). *International Journal of Business and Management Invention*, (4)1, 85-91.
- Rivai (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Rizky, M. (2022). Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Robbins, S. P. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Setia, B. I., Yuniarsih, T., Hadijah, H. S., & Juniarti, A. T. (2022). Analysis of The Role of Organizational Culture in Optimizing Employee Performance in Islamic Banks. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 34–43.
- Sivakami, R., & Samitha, S. S. (2018). A study on the impact of organizational culture on employee performance. *International Journal of Management Research and Reviews*, 8(7), 1-8.
- Sutoro, M. ., Mawardi, S. ., & Sugiarti, E. . (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suwandhani, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 14-26.
- Syahtana Rizqi, D., & Raudita Andra Nabila. (2022). Detereminasi Kinerja Karywan : Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literature Riview MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(2), 500-508.
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11-21.
- Umam, Khaerul, 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Wen, T. B., Ho, T. C., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55-65.
- Zainal, V.R., Hadad, M.D., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta: PT Raja grafindo Persada.