

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

**NUR RIZQI
A021181046**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**NUR RIZQI
A021181046**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

NUR RIZQI
A021181046

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 03 Mei 2023

Pembimbing Utama


Wian Skripsi,
30/3/2023

Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si.
NIP 195807221986011001

Pemimbing Pendamping



Dr. Fauziah Umar, S.E., MS
NIP 196107131987022001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. And Aswari, S.E., MBA., M.Phil.
NIP 19770510 200604 1 003

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

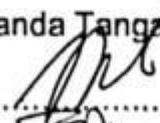
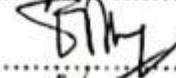
Disusun dan diajukan oleh

NUR RIZQI

A021181046

Telah dipertahkankan dalam sidang uji skripsi pada tanggal 03 Mei 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2. Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Sekretaris	2..... 
3. Prof. Dr. H. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si., CSF., CWM	Anggota	3..... 
4. Isnawati Osman, S.E., M.Bus	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NUR RIZQI
NIM : A021181046
Jurusan/Program studi : Manajemen/Manajemen SDM

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 03 Mei 2023

Yang membuat pernyataan



Nur Rizqi

PRAKATA
Bismillaahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah, puji syukur peneliti haturkan kepada Allah *Subhanahu wa Taala* atas petunjuk dan kemudahan serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul, “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf jajarannya;
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir., S.E., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. Prof. Dr. Maat Pono, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., MS selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, saran dan masukan yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
4. Prof. Dr. H. Cepi Pahlevi, S.E., M.Si., CSF., CWM. dan ibu Isnawati Osman, S.E., M.Bus selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
5. Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
6. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan, serta seluruh civitas akademika FEB-UH yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

7. Kepada segenap keluarga RJA Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya di perusahaannya, terima kasih banyak.
8. Kedua orangtua ku tercinta Bapak Mardi dan Ibu Hasnah *Hafidzahumullah, Jazakumullahu khairan* atas didikan, dorongan, penyemangat serta doa yang senantiasa mengiringi langkah-langkah penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang pendidikan strata 1 (S1) ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
9. Saudara-saudaraku Kak Edi dan Kak Fatma, Kak Ical dan Kak Anty, Kak Saiful dan Kak Arny, Kak Ridwan dan Rani, Kak Sarul dan Kak Dilla, yang selalu ada dan siap jika penulis membutuhkan bantuan. Syukron juga untuk Adik-adikku Ela, Uswa, Imma dan Alya dan keluarga ku yang lain yang senantiasa menyemangati penulis hingga bisa sampai tahap ini;
10. Teman terbaik yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan nasehat saat penulis menyusun skripsi yaitu Nisa, Niswa, Aries, Ippa, Arfah, Muly, Feby, Harni, dll.
11. Akhwat UKM LDM Darul 'Ilmi, kakak-kakak alumni MDI, teman-teman pengurus dan adik-adik pengurus yang telah menjadi bagian dari cerita kehidupan, *Jazakumullahu Khairan* atas doa dan kebersamaannya.
12. Pejuang dakwah kampus merah KU COMEL, P2U, kakak Forum dan Akhwatifillah tercinta yang tidak dapat ku sebutkan satu persatu *Jazakunnallahu Khairan* atas kebersamaan, doa dan juga nasehat-nasehatnya untuk penulis sehingga bisa bertahan sampai saat ini;
13. Sahabat tercinta yang senantiasa ada, baik senang maupun susah, teman curhat, teman seperjuangan hingga Jannah-Nya InsyaaAllah. Ukhty Amay, Ukhty Novia, Ukhty Nisa semoga Allah mengistiqamahkan kita semua dalam perjuangan dan senantiasa disibukkan dalam kebaikan, Aamiin.
14. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah banyak membantu.

Terima kasih pula kepada mereka yang namanya tidak sempat tercantum namun telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga bantuan ini bernilai ibadah kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. Aamiin

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu apabila selama penulisan skripsi ini terdapat kesalahan sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari peneliti. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi diri penulis maupun bagi pembaca.

Makassar, 03 Mei 2023

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

Nur Rizqi

Maat Pono

Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden menggunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda serta melakukan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE RUMAH JAHIT AKHWAT (RJA) MAKASSAR

Nur Rizqi

Maat Pono

Fauziah Umar

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at the Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar. The number of samples in this study were 60 respondents using a non-probability sampling technique with saturated sampling method. This study used a quantitative approach. The data collection used observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression and carried out hypothesis testing using the t test and f test. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. As well as simultaneously the variables of leadership style and organizational culture have a positive affect on empleyee performance.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENEKESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.1 Definisi Kepemimpinan	11
2.2.2 Teori Kepemimpinan	11
2.2.3 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	13
2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	13
2.3 Budaya Organisasi	14
2.3.1 Definisi Budaya Organisasi	14
2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi	15
2.3.3 Peran Budaya Organisasi	16

2.3.4	Indikator Budaya Organisasi	17
2.4	Kinerja Karyawan	18
2.4.1	Definisi Kinerja Karyawan	18
2.4.2	Teori Kinerja dan Teori Atribusi	19
2.4.3	Faktor-Faktor Kinerja.....	19
2.4.4	Karakteristik Kinerja	21
2.4.5	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.5	Penelitian Terdahulu.....	23
2.6	Kerangka Pemikiran	29
2.6.1	Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	29
2.6.2	Hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan	29
2.7	Hipotesis.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Rancangan Penelitian	32
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.4.1	Jenis Data.....	34
3.4.2	Sumber Data	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
3.6.1	Variabel Penelitian	36
3.6.2	Definisi Operasional.....	37
3.7	Instrumen Penelitian	38
3.8	Uji Instrumen Penelitian	42
3.8.1	Uji Validitas	42
3.8.2	Uji Reliabilitas	42
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.9.1	Uji Normalitas	43
3.9.2	Uji Multikolinieritas.....	43

3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.10	Metode Analisis Data.....	44
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.10.2	Analisis Regresi Ganda	45
3.10.3	Uji Hipotesis.....	45
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.3	Budaya Organisasi.....	49
4.1.4	Stuktur Organisasi Perusahaan	50
4.2	Analisis Desriptif Responden	51
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	51
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
4.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.3	Deskripsi Variabel	53
4.3.1	Penentuan Range.....	53
4.3.2	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Perhitungan Skor	54
4.3.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2) dan Perhitungan Skor	57
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Kerja (Y) dan Perhitungan Skor	59
4.4	Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.4.1	Uji Validitas	61
4.4.2	Uji Reliabilitas	63
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	64
4.5.1	Uji Normalitas	64
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	65
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.6	Analisis Data	66
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.6.2	Uji Hipotesis.....	68
4.7	Pembahasan	71

4.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (<i>X1</i>) terhadap Kinerja Karyawan (<i>Y</i>) pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar	71
4.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi (<i>X2</i>) terhadap Kinerja Karyawan (<i>Y</i>) pada Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar	72
4.7.3	Gaya Kepemimpinan (<i>X1</i>) dan Budaya Organisasi (<i>X2</i>) secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar	74
BAB V PENUTUP		74
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	75
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA		79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absesnsi Tetap Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar 2022	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Proses Pengambilan Sampel.....	34
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	37
Tabel 3. 3 Bobot Nilai Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdsarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1) dan Perhitungan Skor	54
Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Kuesioner Budaya Organisasi (X2) dan Perhitungan Skor	57
Tabel 4.7 Tabulasi Hasil Koesioner Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	622
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	6262
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	633
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	644
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	655
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.15 Analisis Regresi Berganda	67
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	689
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	700

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Rumah Jahit Akhwat Makassar	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks ditambah dengan kondisi pemulihan ekonomi dunia akibat pandemi Covid-19 melanda banyak negara kurang lebih dua tahun terakhir, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang serta bisa bersaing dengan perusahaan yang ada.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kondisi dan keadaan unsur-unsur yang berkaitan dengan perusahaan tersebut, termasuk unsur manusia (*man*). Pada dasarnya manusia diciptakan dalam bentuk dan karakteristik yang berbeda-beda, dengan demikian manusia berpeluang memiliki sifat dan karakter masing-masing, pola pikir yang berbeda serta memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka dibutuhkan manajemen manusia agar bisa menyatukan perbedaan sehingga dapat menghasilkan kerja-kerja yang maksimal, menciptakan suasana kerja yang sehat dan kondusif serta melahirkan ide-ide inovatif yang dapat mengembangkan organisasi atau perusahaan.

Dessler (2017, p.4) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja

mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Selanjutnya Hasmin (2021. p.1) juga mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat.

Rahadi (2010, p.4) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Penilaian kinerja bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan merupakan fungsi penting bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, karena dengan adanya penilaian kerja, perusahaan dapat mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kerja individu karyawan tersebut (Dharma, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2017) yang berjudul "Pentingnya Penilaian Kerja Bagi Karyawan dalam Suatu Organisasi" menunjukkan bahwa penilaian kerja penting untuk dilakukan agar perusahaan dapat mengambil keputusan yang berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus dikelola atau di manaj, terutama untuk mencapai produktivitas dan efektifitas dalam rangka merancang bangunan kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi, tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada keyakinan mereka terhadap kepemimpinan, sasaran, dan pekerjaan mereka sendiri (Rahadi, 2010. p.6).

Pemimpin dikatakan berhasil apabila dapat mengelola dan mengorganisasikan perusahaan dengan baik, termasuk memiliki kemampuan

mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dibawahnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Yulk (2017) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Hal senada dikemukakan oleh Robbins (2009) bahwa kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

Prasada (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga tergantung bagaimana gaya kepemimpinan seseorang dalam mengarahkan dan mengkoordinir karyawannya. Nurlia (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia *Finance* Lampung" mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, sehingga setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Selanjutnya, dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu unsur yang penting diperhatikan adalah budaya organisasi. Kamaroellah (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang bermakna, serta memberikan motivasi dan inspirasi untuk bekerja yang lebih baik lagi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan (Putri, 2020). Sagita (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator” mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga budaya organisasi penting bagi suatu perusahaan.

Rumah Jahit Akhwat atau lebih dikenal dengan nama RJA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan distributor busana pakaian *syari*. Seperti namanya, perusahaan ini memperkerjakan karyawan dominan perempuan termasuk direktur utamanya yang memiliki gaya kepemimpinan khusus dalam menerapkan budayanya. Perusahaan ini sangat memperhatikan budaya organisasi, nilai-nilai, norma, moral, kepercayaan yang dapat membentuk sikap dan kinerja karyawannya. Dalam penerapan budaya organisasi, RJA akan lebih mudah melihat perkembangan sikap dan kinerja karyawan apalagi bila terdapat karyawan baru yang bergabung di perusahaannya.

Penilaian kerja di perusahaan RJA dari sejak didirikannya sekitar kurang lebih 11 tahun yang lalu belum begitu efektif, hal ini dilihat dari kurangnya data yang menunjukkan kinerja karyawan beberapa tahun yang lalu. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar, didapati informasi bahwa beberapa karyawan sering datang terlambat, terdapat juga karyawan yang melanggar aturan dan budaya organisasi. Selain itu, dari hasil wawancara langsung bersama direktur utama sekaligus *owner* RJA pada hari

Senin, 12 Desember 2022, beliau menyampaikan bahwa secara umum kinerja karyawan di RJA memang mengalami penurunan namun terdapat pula karyawan yang kinerjanya baik. Fluktuasi kinerja karyawan yang terjadi dapat menjadi indikasi adanya kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan data absensi karyawan RJA Makassar selama 3 bulan di tahun 2022 berikut:

Tabel 1. 1 Absesnsi Tetap Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan (Persentase)	Jumlah Ketidakhadiran (Karyawan)
1	Oktober	60 Orang	9,2%	6
2	November		10,7%	7
3	Desember		7,7%	5

Sumber: Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar, 2022

Data di atas menunjukkan bahwa dalam kurun 3 bulan terdapat peningkatan ketidakhadiran karyawan dengan tanpa keterangan dimana puncaknya pada bulan November terdapat 10,7% yang mana sebanyak 7 karyawan *absent* dari pekerjaan. Fluktasi ketidakhadiran karyawan ini dapat menjadi indikasi adanya dampak terhadap tinggi rendahnya kualitas dan keseimbangan kinerja karyawan. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Ariwibowo (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dan permasalahan yang terjadi di RJA Makassar maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian adalah masalah kinerja karyawan yang dikaitkan dengan faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penulis akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan masalah yang diuraikan tersebut, maka berikut ini beberapa pertanyaan yang ingin penulis jawab dalam penelitian ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang disajikan oleh penulis tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan aplikasi dari ilmu dan teori-teori yang didapatkan selama di bangku kuliah, sebagai awal informasi penelitian lanjutan, dan juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dapat memberikan tambahan pengetahuan pembaca serta sebagai bahan bacaan dan literatur yang dapat mendukung program pengembangan keilmuan para peneliti selanjutnya yang dijadikan sebagai acuan penelitian.

4. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini akan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya dapat mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menjadi acuan untuk penelitian lanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, serta untuk memberikan gambaran ringkas dalam penyusunan ini, penulis membaginya dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian yang menguraikan teori-teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari: gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan serta berkaitan dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat informasi tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang berisi tentang analisis data dan pembahasan data yang telah diperoleh sesuai dengan langkah-langkah yang telah dijelaskan pada Bab III.

BAB V PENUTUP

Penutup yang memuat tentang kesimpulan dari penelitian dan saran dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017, p.4) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan Hasmin (2021) dalam penelitiannya mengemukakan MSDM menurut Kaehler & Grundai bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dimana di dalamnya terdapat serangkaian aktivitas yang dimulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas sumber daya manusia yaitu proses *recruitment, selection, development, compensation, integration, maintenance, discipline, separation* dan *employee performance*.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017, p.4) memaparkan beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Menetapkan sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2. Pengorganisasian

Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membentuk departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, mengorordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Penyusunan staf

Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. Kepemimpinan

Meminta orang lain menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, memotivasi bawahan.

5. Pengendalian

Menetapkan standar seperti kouta penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja actual dibandingkan dengan standar-standar ini, mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain termasuk fungsi yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi juga kinerja karyawan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2019 p.249).

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja oleh seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi (Yulk, 2017 p.3)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada dasarnya adalah sama yakni menyangkut unsur proses terkait mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengarah pada suatu tujuan yang akan dicapai.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

1. Teori Sifat Kepemimpinan (*Trait Theory of Leadership*)

Teori sifat kepemimpinan (*trait theory of leadership*) adalah teori-teori yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik personel yang mendiferensiasikan para pemimpin dari yang bukan para pemimpin (Robbins, 2019 p.249).

2. Teori Perilaku (*Behavioral Theory of Leadership*)

Teori perilaku (*behavioral theory of leadership*) adalah teori-teori yang mengusulkan perilaku spesifik yang mendiferensikan para pemimpin dari bukan para pemimpin (Robbins, 2019 p.251).

3. Teori Kontingensi

Kelemahan teori perilaku akhirnya menjadi dasar munculnya teori kontingensi. Kontingensi berarti bahwa sesuatu itu tergantung pada hal yang lain.

Pemimpin yang efektif harus ada kesesuaian antara perilaku pemimpin dan gaya serta kondisi dan situasi.

a. Model Kontingensi Fiedler (*Fiedler Contingency Model*)

Model kontingensi fiedler (*fiedler contingency model*) adalah teori yang menyatakan kelompok efektif bergantung pada kecocokan yang tepat di antara gaya kepemimpinan dalam berinteraksi dengan para bawahan dan seberapa besar situasi memberikan kendali dan pengaruh kepada pemimpin (Robbins, 2019 p.253).

b. Teori Jalur Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori jalur tujuan (*path goal theory*) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan-tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan dan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi.

c. Model Pemimpin Partisipasi (*Leader Participation Model*)

Model pemimpin partisipasi (*leader participation model*) adalah suatu teori mengenai kepemimpinan yang menyediakan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan jumlah pengambilan keputusan secara partisipatif dalam situasi yang berbeda.

2.2.3 Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai salah satu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Tipe atau gaya kepemimpinan adalah cara gaya seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan, dan dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur manusia, unsur saran dan unsur tujuan (Yulk, 2017).

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa unsur yakni :

- 1) Faktor dalam kepribadian pemimpin.
- 2) Faktor dalam diri bawahan yang mempengaruhi perilaku pemimpin.
- 3) Faktor situasi seperti nilai dan tradisi organisasi (Yulk, 2017).

2.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Richard (1999) beberapa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan demokrasi, yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 1. Orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek.
 2. Usaha untuk memanfaatkan kemampuan setiap orang yang ada dalam organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan.
 3. Mengambil keputusan sangat mementingkan diskusi dan musyawarah.
 4. Berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork*.
- b. Gaya kepemimpinan partisipatif, yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 1. Merupakan gabungan antara otokratik dan demokratik.
 2. Pemimpin menyampaikan hasil analisa masalah dan mengusulkan tindakannya.
 3. Staf diminta saran dan kritiknya serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulnya.
 4. Keputusan akhir oleh kelompok.
- c. Gaya kepemimpinan *leizzes faire*

1. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
 2. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
 3. Karyawan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri.
 4. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian minimal.
- d. Gaya kepemimpinan kharismatik

Kharismatik berarti wibawa yang terpancar dari dalam diri seseorang. Sehingga pemimpin kharismatik adalah seorang pemimpin yang memancarkan aura wibawa yang mampu menarik perhatian bawahannya atau orang-orang yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2019, p.355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Yulk (2017, p.349) mengemukakan definisi budaya organisasi sebagai asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka didalamnya, sifat waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.

Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aspek kunci dari suatu organisasi.

Dari definisi-definisi budaya organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang sama-sama disepakati mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah guna bersama-sama

mewujudkan visi dan misi organisasi dan sebagai ciri khas dan identitas organisasi. Dengan demikian budaya organisasi sangatlah signifikan dengan sikap, perilaku, citarasa, keyakinan seorang karyawan akan nilai-nilai tradisi dalam organisasi.

2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi

Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu kita dalam memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Yulk, 2017 p.350).

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Nilai-nilai yang sudah disepakati bersama, akan dijadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingan sendiri.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

2.3.3 Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi, dan banyak penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Berikut peran budaya organisasi:

1. Perekat anggota organisasi dan menyatukan organisasi. Awal menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi harus menyesuaikan, menerima dan menerapkan budaya organisasi, anggota organisasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
2. Identitas Organisasi. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. Budaya organisasi yang berbeda memberikan identitas yang berbeda, dan memberi kebanggaan.
3. Motivasi. Budaya organisasi merupakan energy yang memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organisasi.
4. Mengembangkan komitmen rasa memiliki. Budaya organisasi akan menyatukan, mengemangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi. Menegembangkan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
5. Konsistensi. Budaya organisasi berisi panduan, peraturan, prosedur, pola pikir, cara bertindak dan perilaku, sehingga menimbulkan konsistensi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan perannya.
6. Memperkecil konflik dan perbedaan. Dengan adanya panduan, pola pikir, asumsi, filsafat yang sama memperkecil perbedaan budaya organisasi cara untuk menyelesaikannya dari konflik.
7. Mengurangi ketidakpastian. Budaya menentukan arah, apa yang akan dicapai dan cara untuk mencapainya, sehingga mengurangi ketidak

pastian dan meningkatkan kepastian, dan membangun sistem kontrol organisasi.

8. Keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat dan mapan mendorong konsistensi, motivasi kerja, efisien, efektif, menurunkan ketidak pastian yang mengakibatkan keunggulan kompetitif.
9. Kinerja organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi berupa etos kerja, motivasi, kepuasan kerja keunggulan kompetitif diciptakan oleh budaya organisasi yang mapan dan kuat.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator utama budaya organisasi menurut Robbins (2019 p.355) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkatan para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil. Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada orang. Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan. Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7. Stabilitas. Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai:

- 1) Sesuatu yang dicapai,
- 2) Prestasi yang diperlihatkan,
- 3) Kemampuan kerja.

Rahadi (2010) dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Hasmin (2021) mengemukakan pandangan lain tentang kinerja bahwa kinerja merupakan proses mengaktualisasikan penetapan tujuan, evaluasi, dan tindak lanjut kinerja ke dalam sebuah sistem dan memastikan karyawan menuju tujuan strategis organisasi. Sedangkan menurut Rahadi (2010) dalam bukunya mengemukakan bahwa penilaian kerja dalam hal ini kinerja karyawan ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok.

Dari beberapa pendapat ahli dalam mendefinisikan kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses dimana karyawan dinilai secara individu oleh atasannya, mengukur pencapaian prestasi kerja karyawan,

juga memastikan apakah setiap karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar dan aturan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan tersebut.

2.4.2 Teori Kinerja dan Teori Atribusi

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja dan teori atribusi atau *expectancy theory*. Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Atribusi adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider (1958) pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang, (Cahyana, 2017). Sehingga untuk mengetahui adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dibutuhkan kedua teori tersebut.

2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Zapira (2022) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu tau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku, yaitu:

- 1) Kemampuan merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dan sebaliknya pun begitu.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.
- 5) Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Tetapi bila karyawan itu sendiri tidak memiliki motivasi apapun, dipastikan kinerjanya hanya begitu saja dan cenderung menurun.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku

pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan.
- 8) Budaya perusahaan merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau perusahaan. Kepatuhan anggota perusahaan untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau perusahaan.

2.4.4 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang rencana yang telah di programkan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan (Mangkunegara, 2017).

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2017) mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas (*quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2) Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja (*quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

3) Ketepatan waktu (*Timelimes*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Merupakan dimana kehiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Arif (2010) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel <i>Intervening</i> Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Mariam, 2009)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kepuasan kerja (Y1) kinerja karyawan (Y2) Sampel: 115 Karyawan Metode Analisis: - Uji Reabilitas - Variance Extract - Uji SEM - Uji Reliabilitas dan Validitas - Uji Hipotesis	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen <i>production</i> di PT Cladtek BI-Mental <i>Manufacturing</i> Batam (Saputri, Rahayu, dkk. 2018)	Variabel Independen: Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 207 Responden Metode Analisis: - Uji F - Uji R	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Bersama Sejati (Ariwibowo, 2017)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 60 Responden Metode Analisis: - Uji validitas - Uji reliabilitas - Analisis regresi berganda - Uji hipotesis dan uji asumsi klasik.	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring (Kurniawan et al,	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan dan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

	2020)	<p>Sampel: 54 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji validitas - Uji reliabilitas - Uji Multikolienaritas - Uji Heterokedastisitas - Analisis Regresi Berganda - Uji T 	
5.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur (Juanti, 2017)</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Kepemimpinan (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Budaya Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 80 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji validitas - Uji reliabilitas - Uji asumsi klasik - Analisis regresi linier berganda - Uji T - Uji determinasi 	<p>Kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kudungga, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kudungga Kutai Timur.</p>
6.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p> <p>Kompetensi (X2)</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap</p>

	(Yanti, Rida dkk, 2022)	Sampel: 35 Responden Metode Analisis: - Analisis regresi berganda	kinerja karyawan (Y). Sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang (Silfiyana et al, 2021)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 35 Responden Metode Analisis: - Uji validitas - Uji reabilitas, - Uji asumsi klasik - Analisis regresi berganda.	Gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin (Roni, Khairun A, Martyah, 2021)	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Sampel: 50 Responden Metode Analisis: - Uji Parsial - Uji Koefisien Determinasi	Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin.

9.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang (Aziz, Nazarudin, dkk 2022)</p>	<p>Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 40 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uji validitas - Uji reabilitas - Uji asumsi klasik - Uji Normalitas - Uji Heteroskedastisitas - Uji Multikolonieritas - Uji Linieritas - Analisis regresi berganda - Uji hipotesis T 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang.
10.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara (Semet et al, 2022)</p>	<p>Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sampel: 34 Responden</p> <p>Metode Analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisis regresi linier berganda - Uji T - Uji F 	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara.</p>

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran mencerminkan paradigma yang menjadi acuan untuk memecahkan masalah penelitian dan hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian (Sugiyono, 2015. p.91).

2.6.1 Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan (Cahyana, 2017). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ariwibowo (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Kurniawan (2020) bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang diperoleh dari hasil penelitian Saputri (2018) menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kemungkinan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kemungkinan juga tidak terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan

Cahyana (2017) mengemukakan hasil temuan berkaitan dengan budaya organisasi adalah budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para pegawai dan budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada

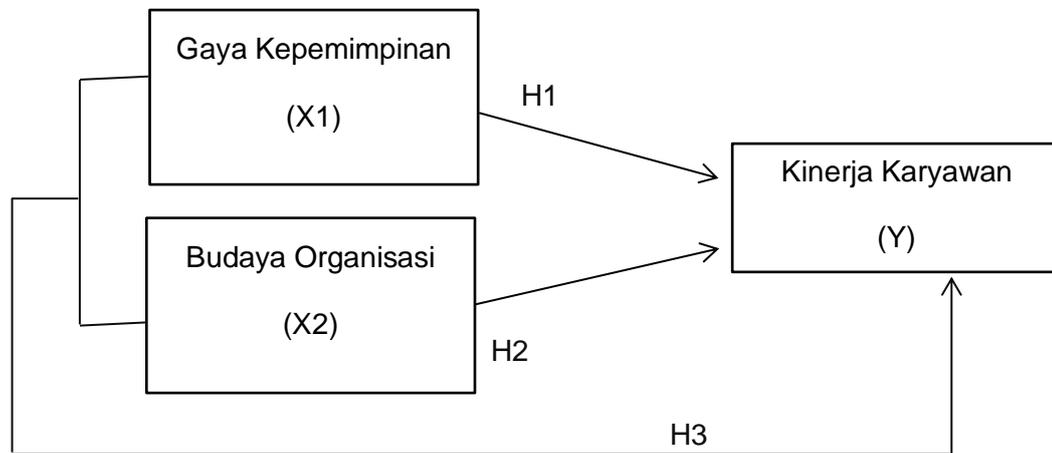
birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Hasil penelitian Ariwibowo (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Silfiyana (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis dapat simpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah cara gaya seseorang melaksanakan suatu kepemimpinan, dan dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur manusia, unsur saran dan unsur tujuan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Setiap organisasi memiliki suatu budaya yang bergantung pada kekuatannya, dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada tingkah laku dan perilaku dari para anggota organisasi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah suatu elemen yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Ariwibowo (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori atau logika pemikiran yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020 p. 117).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.
2. H2 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.
3. H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Jahit Akhwat (RJA) Makassar.