

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUMALA MOTOR SEJAHTERA

**Zulfikar Pratama Basir<sup>1</sup>, Andi Batary Citta<sup>2</sup>, A Muh Anzhari<sup>3</sup>**

Institut Teknologi Amanna Gappa Makassar

Korespondensi		
Surel : vikibasir@gmail.com	No Tlp: 081524031242	
Dikirim 10 Mei 2024	Diterima 13 Mei 2024	Diterbitkan 25 Mei 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Motor Serjahtera. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan teknik simple random sampling. Populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Kumala Motor Sejahtera sejumlah 150 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 93 responden. Hasil kuesioner tersebut telah di uji validitas dan reliabilitasnya, juga telah di uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolonieritas dan asumsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa iklim organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine whether the Organizational Climate and Authoritarian Leadership Style affect employee performance at Pt. Kumala Motor Sejahtera. Kumala Motor Serjahtera. Data collection uses primary and secondary data obtained from questionnaires using simple random sampling techniques. The population is all employees who work at PT Kumala Motor Sejahtera totaling 150 people while the sample taken was 93 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as classical assumptions in the form of normality assumptions, multicolonierity assumptions and heteroscedasticity assumptions. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that organizational climate and authoritarian leadership style have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Organizational Climate, Authoritarian Leadership Style, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat keberhasilan suatu entitas organisasi adalah kinerja individu karyawan. Kinerja tersebut merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu dalam kurun waktu tertentu serta dalam lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Secara lebih luas, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dalam menjalankan berbagai program, kegiatan, atau kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, sebagaimana yang dijelaskan dalam perencanaan strategis organisasi yang dikemukakan oleh Moeharion (2012) dalam Dalimunthe (2018).

Kinerja menurut definisi yang dijelaskan dalam jurnal European Economics, Finance, and Administration Science (2009), adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu setelah melakukan upaya tertentu. Pandangan Cummings dan Schwab, seperti yang diutarakan dalam karya mereka, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan fenomena individu yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan, terutama melalui pengaruhnya terhadap faktor-faktor yang menentukan kemampuan dan motivasi individu dalam bekerja (Daniel, 2019 Mayoritas



pemimpin berupaya untuk mengoptimalkan kinerja anggota tim mereka guna mencapai tujuan bersama organisasi. Kepemimpinan dapat dua aspek utama, yaitu kondisi lingkungan organisasi yang meliputi dimensi fisik dan dimensi psikologis atau non-fisik.

Menurut Wirawan (2008:122) dalam (Triastuti, 2018) Iklim organisasi merupakan konsep yang mengacu pada cara bagaimana anggota organisasi mempersepsikan lingkungan kerja mereka. Teori ini mengemukakan bahwa anggota organisasi memiliki persepsi bersama tentang karakteristik, nilai-nilai, norma-norma, ekspektasi, dan interaksi di dalam organisasi mereka. Peran pemimpin sangat penting dalam membentuk iklim organisasi yang positif. Pemimpin yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memperbaiki kinerja karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Seorang pemimpin memiliki beragam metode untuk memengaruhi atau memberikan motivasi kepada orang lain atau bawahannya agar melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap anggota timnya, dan menjadi representasi dari gaya kepemimpinan yang diterapkannya faktor gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang diungkapkan karyawan Pt. Kumala Motor Sejahtera peneliti menemukan bahwa dalam hal pengambilan keputusan menggambarkan kurangnya keterbukaan terhadap ide-ide baru, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan yang dimana dalam hal ini yaitu HRD PT. Kumala Motor Sejahtera. Hal ini berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh (Anggita, 2019) kepemimpinan yang cenderung mengendalikan setiap aspek dari tugas dan keputusan dalam organisasi atau tim mereka, yang dimana mereka menetapkan aturan dan prosedur, memberikan instruksi secara langsung kepada bawahan, dan menentukan cara kerja yang harus diikuti disebut kepemimpinan otoriter.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Kumala Motor Sejahtera peneliti menemukan situasi kerja yang kurang baik yang tercermin dalam atmosfer kerja yang ditandai oleh kurangnya dukungan antar anggota tim. Kurangnya dukungan antar anggota tim yang dapat menghambat kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Ketika anggota tim tidak merasa nyaman atau aman untuk berbagi ide, mendiskusikan masalah, atau bekerja sama, ini dapat menghambat aliran informasi dan kemampuan tim untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Menurut (Wisnu, 2023) atmosfer atau iklim organisasi adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. (Zhenjing, n.d.) menjelaskan iklim organisasi sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2016) yang dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa atmosfer atau iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riska & Halim, 2020) yang Dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pemimpin dalam gaya ini seringkali menunjukkan kepribadian yang dominan dan kuat. Mereka biasanya menunjukkan sikap yang tegas, percaya diri, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengambil keputusan. (wisnu, 2023) model kepemimpinan otoriter, atau dikenal juga sebagai model kepemimpinan otoritarian, adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kontrol individual atas semua keputusan, tanpa adanya masukan, atau seminimal mungkin masukan dari semua anggota kelompok yang jika diterapkan pada situasi atau kondisi yang tepat akan berdampak positif pada kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (noratta et al., 2022) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (apriyanto, 2018) yang menunjukkan bahwa

hasil penelitiannya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (risika hasbi & halim, 2020) tentang “pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada pt. Federal international group cabang palopo” perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dimana sebelumnya pada pt. Federal international group cabang palopo sementara penelitian ini pada pt. Kumala motor sejahtera. Alasan pemilihan objek ini karena objek tersebut menjadi salah satu dealer truk populer di makassar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Kumala Motor Sejahtera?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Kumala Motor Sejahtera?
3. Apakah Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kumala Motor Sejahtera?

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019:23) mengemukakan “pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### 2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Kumala Motor Sejahtera yang beralamat Jl. Ir Sutami No. 22 Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dengan perkiraan waktu penelitian hingga penyelesaiannya terhitung dua (2) bulan, yaitu bulan februari hingga maret.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiyono (2013:117) dalam (Junaidi & Susanti, 2019) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada cabang PT Kumala Motor Sejahtera yang berjumlah 150 orang.

#### b. Sampel

Sampel studi ini adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Untuk memastikan akurasi informasi maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel dan teknik penarikan menggunakan teknik simple random sampling. Selanjutnya, untuk mengukur besarnya sampel studi ini menggunakan rumus slovin yang dikutip oleh (Sugiyono, 2013). Adalah:

$$n = N/(1+Ne^2)$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, jika populasi 10%

$$n = 150/(1+150(10\%)^2) = 92,50 = 93 \text{ Responden}$$

## Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami atau diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu analisis yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

### Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menjawab masalah dan sekaligus menguji hipotesis. Analisa statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2017). Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik parametris untuk menguji parameter populasi melalui data sampel. Analisis yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang didasari adanya hubungan sebab akibat antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Bilangan Konstanta
$\beta$	= Koefisien regresi
X1	= Iklim Organisasi
X2	= Gaya Kepemimpinan Otoriter
e	= Error (fakta Pengganggu)

## 1. Uji Simultan (F)

Menurut (Ghozali, 2013). Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, untuk  $\alpha = 0,05$

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, untuk  $\alpha = 0,05$  yang artinya adanya pengaruh

secara bersama sama (simultan) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji-F dapat juga dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi F pada output hasil regresi di SPSS dengan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai ( $\alpha$ ) maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai ( $\alpha$ ) maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yakni pengujian antara Keadilan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dengan Kinerja Karyawan (Y). Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df). Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014, p. 98).

Pengujian Hipotesis

$H_a : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_0 : \beta = 0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria Pengujian :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh budaya dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap semangat kerja karyawan sebagai variabel devende. Nilai R<sup>2</sup> ini terletak antara 0 (nol) dan 1(satu). Bila nilai R<sup>2</sup> mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R<sup>2</sup> bergerak mendekati 1 (satu) berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R<sup>2</sup> sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen. Menurut (Ghozali, 2016) dengan formula sebagai berikut:

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

Keterangan

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi). Adapun tabel deskriptif sebagai berikut:

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim organisasi	93	16	32	26.04	3.762
Gaya kepemimpinan otoriter	93	20	40	33.89	4.497
Kinerja karyawan	93	17	32	26.99	3.500
Valid n (listwise)	93				

a. **Iklim Organisasi (X1)**

dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 26.04 dengan nilai standar deviasi yaitu 3.76 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Iklim organisasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

b. **Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)**

Gaya kepemimpinan Otoriter dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 33.89 dengan nilai standar deviasi yaitu 4.497, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variable gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

c. **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 26.99 dengan nilai standar deviasi yaitu 3.500, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

**2. Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia	Part	Toleranc	e Vif
1.(constant)	1.421	1.142		1.245	.21					
Iklim organisasi	.093	.041	.099	2.250	.02	.528	.231	.08	.761	1.314
Gaya kepemimpinan otoriter	.683	.034	.878	19.86	.00	.927	.902	.76	.761	1.314

A. Dependent variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pada table di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.421 + 0.093 X_1 + 0.683 X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah dari variabel bebas (independen) yaitu Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:



Nilai Konstanta ( $a=1.421$ ) memiliki nilai positif mengartikan bahwa nilai Kinerja Karyawan tetap konstan sebesar 1.421 apabila nilai Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter menunjukkan angka 0.

Koefisien  $X_1$  bernilai (0,093) mengartikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,093, artinya apabila Iklim Organisasi meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,093.

Koefisien  $X_2$  bernilai (0,683) mengartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,683 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Otoriter meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,683.

### 3. Uji (Student-test/Uji t)

#### a. Hasil uji Parsial (uji-t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	1.421	1.142		1.245	.216
	Iklim organisasi	.093	.041	.099	2.250	.027
	Gaya kepemimpinan otoriter	.683	.034	.878	19.863	.000

A. Dependent variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas variabel Digital Marketing menunjukkan Thitung sebesar 2.250 sementara itu nilai Ttabel = 1,661 maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu  $0.878 < 0.99$  artinya variable Iklim Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variable Gaya Kepemimpinan Otoriter nilai Thitung = 19.863 dan nilai Ttabel = 1,661 maka nilai Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu  $0,878 < 0.99$  artinya variable Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Pengujian Simultan (Uji-F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	976.109	2	488.055	291.125	.000 <sup>b</sup>
	Residual	150.880	90	1.676		
	Total	1126.989	92			

Pada tabel menunjukan bahwa variable Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter menghasilkan nilai F hitung sebesar 291.125 yang Dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal tersebut menunjukkan bahwa varibel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) =  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, variable Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera.



**4. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (Rsquare) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.931 <sup>a</sup>	.866	.863	1.295	.866	291.125	2	90	.000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel summary diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,866 sama dengan 86,6% yang artinya Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 86,6 % sementara sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**5. Pembahasan**

a. Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dikarenakan Iklim Organisasi (X1) dengan Nilai t hitung (1,661) > T tabel (0,310) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Iklim Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Julindrastuti & Karyadi, 2024) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah istilah untuk menggambarkan situasi psikologis dan sosial yang ada di dalam suatu entitas organisasi, meliputi aspek budaya, norma, nilai-nilai, dan pola sikap serta perilaku yang timbul di antara anggota-anggotanya.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil peneletian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dikarenakan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) dengan nilai T hitung (1,661) > T tabel (0,310) serta nilai signifikannya (0,00) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua diterima Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tinggi et al., 2023) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan otoriter, yang seringkali mencakup tingkat kontrol dan arahan yang tinggi dari pemimpin terhadap karyawan, bisa saja efektif dalam situasi-situasi tertentu atau dalam jangka pendek. Namun, pada akhirnya, dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan tersebut dapat menghambat kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi secara menyeluruh.

c. Iklim Organisasi dan gaya kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima dikarenakan Iklim Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Kumala Motor Sejahtera. Hasil pengujian menghasilkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) =  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian, variable Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Iklim organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi kinerja karyawan karena keduanya menciptakan lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi, partisipasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja mereka. Iklim organisasi yang positif, bersama dengan gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan kolaborasi, cenderung meningkatkan kinerja karyawan dengan memacu motivasi, partisipasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja yang tinggi. Di sisi lain, iklim organisasi yang negatif dan gaya kepemimpinan otoriter cenderung menghambat kinerja karyawan dengan menurunkan motivasi, partisipasi, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kedua faktor ini memiliki dampak langsung terhadap cara karyawan bekerja dan berkinerja dalam lingkungan kerja mereka

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

- a. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kumala Motor Sejahtera. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima
- b. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kumala Motor Sejahtera Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima
- c. Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kumala Motor Sejahtera. Maka dapat disimpulkan bawa H3 diterima

### 2. Saran

Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan berupa pemantauan dan controlling seorang pemimpi yang di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap dalam menyikapi lingkungan kerja dan transparansi terkait keputusan terhadap karyawan yang terarah sehingga dapat meningkatkan integritas dan loyalitas karyawan yang berdampak pada kinerja.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih mendalam tentang variabel Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter atau menambahkan serta mencari faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor yang disebutkan dalam penelitian, sehingga kedepannya dapat menyempurnakan penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anisatriastuti, d. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of managementreview*, 2(2), 203–208. [Http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview](http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview)
- Apriyanto, r. C. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Asia paramita indah tbk. Mandom di surakarta. *Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta*. [Http://eprints.ums.ac.id/67952/](http://eprints.ums.ac.id/67952/)
- Astusti, h. W. (2016). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank danamon simpan pinjam unit metro*. 16–38. [Https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/837/8/unikom\\_21214009\\_ade\\_ipan\\_al\\_viqri\\_bab\\_ii.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/837/8/unikom_21214009_ade_ipan_al_viqri_bab_ii.pdf)
- Dalimunthe, h. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam. *Visipena journal*, 9(2), 316–329. [Https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462](https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462)
- Ghozali, i. (2014). *Ekonometrika teori konsep dan aplikasi dengan ibm spss 22*. Universitas diponogoro.
- Ghozali, i. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 23* (edisi kede, p. 155). Universitas diponogoro.
- Hamzah, n. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.perkebunan nusantara vi (persero) unit usaha ophir. *Jurnal apresiasi ekonomi*, 4(3), 212–217.
- Nurmalasari & erdiantoro. (2020). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 4(1), 44–51. [Http://repository.unpas.ac.id/30446/4/bab\\_iii\\_skripsi.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30446/4/bab_iii_skripsi.pdf)
- Persada, g. P., & dewi, m. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di perusahaan daerah air minum bandarmasih kota banjarmasin. *Jurnal sains manajemen dan kewirausahaan (jsmk)*, 2(1), 34–46.
- Poakita, a. F., koleangan, r., & ogi, i. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 7(3), 4164–4173. [Https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960](https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960)
- Putri, s. Y., studi, p., sarjana, p., dasar, p., pendidikan, f. I., yanti, m. Y., studi, p., sarjana, p., dasar, p., pendidikan, f. I., martha, a., studi, p., sarjana, p., dasar, p., pendidikan, f. I., & adzkia, u. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah , iklim sekolah dan komitmen profesional guru terhadap kinerja guru*. 2(2), 513–519.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (p. 128). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabert.
- Sumarauw, j., soegoto, a., & masambe, f. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja