

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH PENDIDIKAN BIMBA AIUEO KOTA  
SURABAYA**

**Lintang Shafira**

Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Internasional Business Management  
(STIE IBMT) Surabaya

Correspondence		
Email: <a href="mailto:lintangseto18@gmail.com">lintangseto18@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 7 Agustus 2024	Accepted 13 Agustus 2024	Published 14 Agustus 2024

**ABSTRACT**

Constructive to others to make a cooperative effort to achieve the planned goals. As an explanation in carrying out daily leadership tasks within a professional management framework. The aim of this research is to determine the effect of leadership style on employee performance with work motivation. This study uses a quantitative approach. The object of this research is the employees of the Surabaya BiMBA (Tutoring Tutoring) house. There is a positive and significant influence between leadership style on work motivation, and there is a positive and significant influence of work motivation on employee performance. The higher the work motivation, the more employee performance will increase. The results of this research show that leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on motivation. Organizational culture and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through motivation variables.

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

**PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Dengan adanya organisasi terdapat seorang pemimpin yang dapat memengaruhi semua kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan, fokus utamanya adalah orang-orang atau karyawan yang bekerja didalamnya. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam ber-organisasi seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para karyawan, sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berperan penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok.

Dari hal tersebut dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, di karena kan ada bawahan yang melihat, mengamati dan memicu perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja . oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang di terapkan para pemimpin dapat menunjang

kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi sendiri.

Pertumbuhan pesat pada dunia pendidikan saat ini menyebabkan masing-masing tempat pendidikan khususnya Rumah Pendidikan biMBA Surabaya berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada Ibu dan Anak-anak, salah satunya adalah biMBA (Bimbingan Belajar) yang dikenal sebagai tempat pendidikan di usia dini di Surabaya yang mulai aktif beroperasi sejak tahun 1998, di Jakarta Barat sampai mempunyai banyak cabang terutama di Surabaya.

**Tabel 1. Jumlah Pendidik dan Pelajar Di Rumah Pendidikan BiMBA**

Tahun	Jumlah Pengajar	Jumlah Pelajar
2007	214	3.660
2009	732	10.450
2011	1.589	21.340
2013	3.465	44.550
2015	6.608	75.650

*Sumber ; Data bagian Rumah Pendidikan biMBA (buku pedoman biMBA AIUEO)*

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pertumbuhan pengajar dan pelajar di Rumah Pendidikan biMBA cabang Surabaya ini cukup tinggi yaitu pada tahun 2015 dengan banyak pengajar sejumlah 6.608 karyawan dan pelajar sejumlah 75.650 anak dan paling sedikit pada tahun 2007 dengan banyak pengajar sejumlah 240 karyawan dan pelajar sejumlah 3.660. kesimpulannya adalah bahwa banyaknya jumlah pendidik dan pengajar mengalami kenaikan di setiap tahunnya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Penelitian ini menggunakan Metode Populasi yaitu metode yang mengambil beberapa subjek yang ada menjadikan sumber data. Subjek/responden penelitian ini adalah karyawan Rumah Pendidikan biMBA AIUEO cabang Surabaya dan Masyarakat sekitar yang dekat dengan area Rumah Pendidikan biMBA AIUEO.

#### Sampel

sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden yang diambil pada Karyawan Rumah Pendidikan biMBA AIUEO Surabaya dan masyarakat sekitar.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner melalui google form. dan menggunakan teknik ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan dan masyarakat sekitar.

## Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan menurut Brown dalam (Pradita, 2017) diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif.	1. Kepribadian 2. Harapan 3. Karakteristik 4. Kebutuhan tugas 5. Iklim organisasi
2.	Budaya Organisasi (X2)	Menurut Griffin dalam (Widiyanti, 2017) budaya organisasi ( <i>organization culture</i> ) adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.	1. Aturan Perilaku 2. Norma 3. Nilai dominan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegaran dalam (Shanty & Mayangsari, 2017) kinerja berasal dari kata <i>job Performance</i> atau <i>aktual Performance</i> yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang.	1. Kualitas Kerja 2. Penilaian Tugas 3. Tanggung Jawab

*Sumber: Diolah Penulis*

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, yaitu alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui keeratan hubungan yang ada diantara variabel dengan bantuan software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel independen dilambangkan dengan  $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$  sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan  $Y$ . (Priyatno, 2019).

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

Keterangan :

$Y$  = Keputusan Pembelian

$A$  = Konstanta

$B$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Promosi

$X_2$  = Kualitas Pelayanan

$E$  = Error/Tingkat Kesalahan Estimasi

### HASIL PENELITIAN

#### Analisis Regresi Leniar Berganda

Tabel 3. Hasil Pengukuran (R) dan (r<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.741	1.32534

a. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

**Sumber:** Hasil olah data statistik

Lebih lanjut dari hasil pengukuran (R) dan (r<sup>2</sup>) tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Nilai R sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen keputusan pembelian dengan promosi dan kualitas pelayanan, yaitu sebesar 87,0%.
2. R Square sebesar 0,756 berarti keputusan pembelian mampu diprediksikan oleh promosi dan kualitas pelayanan sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah 0,756 berarti promosi dan kualitas pelayanan mampu menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Ada dua pilihan, memakai R Square atau memakai Adjusted R Square, apabila jumlah variabel lebih dari dua, maka digunakan Adjusted R Square. Sehingga nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah 75,6%.
4. Standar error of the estimate adalah sebesar 0.132534 yang berarti bahwa tingkat kesalah penaksiran dari model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar 0.132534.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pengukuran (R) dan (r<sup>2</sup>) berpengaruh positif agi kinerja karyawan pada Rumah Pendidikan biMBA AIUEO Surabaya dan Bertanda Positif.

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.477	2	87.239	49.666	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	56.209	32	1.757		
	Total	230.686	34			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), total\_x2, total\_x1

Data : Hasil Olah Data Statistik

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk membuktikan apakah semua variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji simultan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dan Ftabel dengan tingkat signifikansi = 0,05.

**Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.867	2.087		.895	.378
	total_x1	.282	.098	.411	2.871	.007
	total_x2	.607	.172	.507	3.541	.001

a. Dependent Variable: totally

Data : Hasil Olah Data Statistik

Dari tabel 5 bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat berpengaruh dan signifikan. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan pendapat dari warga sekitar.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawannya dan berpengaruh juga kepada masyarakat sekitar yang tinggal dekat dengan lokasi Rumah Pendidikan biMBA AIUEO Suabaya. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Pendidikan biMBA AIUEO Kota Surabaya.

Bagi Rumah Pendidikan biMBA AIUEO, Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Pendidikan biMBA AIUEO Kota Surabaya ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. Dengan begitu, dapat memperkuat persepsi masyarakat bahwa kualitas pelayanan yang ditawarkan oleh pegawai biMBA AIUEO merupakan produk yang memiliki kualitas yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol.5 No.2.
- Alvi, H. A., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R., & Vveinhardt, J. (2014). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 30-39.
- Almansour, Y. M. (2012). The Relationship Between Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 161-166.
- Diansyah, & Saepul, T. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening
- Dessyarti, R. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 112-124