

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OUTLET MEWAH PARFUM**

Dian Sudiantini<sup>1)</sup>, Muhammad Fathan Mubina<sup>2)</sup>, Nadilla Fitriyah<sup>3)</sup>,  
Naura Shadiqah Wibowo<sup>4)</sup>

1), 2), 3), 4) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

| Correspondence                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                            |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Email: <a href="mailto:dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id">dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id</a> ,<br><a href="mailto:fathanm613@gmail.com">fathanm613@gmail.com</a> ,<br><a href="mailto:nadilladilla006@gmail.com">nadilladilla006@gmail.com</a> ,<br><a href="mailto:aurashdqh21@gmail.com">aurashdqh21@gmail.com</a> |                            | No. Telp:                   |
| Submitted: 10 December 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Accepted: 19 December 2023 | Published: 20 December 2023 |

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada outlet mewah parfum. Hasil yang diperoleh adalah sejumlah 51,4% kontribusi pengaruh menandakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung > t tabel atau (7,276 > 2,009) untuk uji hipotesis. Sejumlah 43,6% menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung > t tabel atau (6,215 > 2,009) untuk pengujian hipotesis. Kontribusi pengaruh sejumlah 61,7% menandakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sejumlah 38,3%. Nilai F hitung > F tabel atau (39,529 > 2,790) untuk pengujian hipotesis.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Dalam kehidupannya, manusia tidak terlepas dari hidup berkelompok atau berorganisasi. Sama halnya dengan hidup di lingkungan bermasyarakat, dalam lingkup pekerjaan sekalipun manusia akan mampu hidup dengan berinteraksi dan berkomunikasi sebagaimana peran manusia sebagai makhluk sosial. Banyaknya sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan jika digunakan dengan efektif dan efisien maka akan berdampak pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Berada pada fase globalisasi seperti saat ini mengakibatkan perkembangan ekonomi berubah begitu cepat. Perubahan tersebut mulai terasa sejak adanya kebijakan moneter terkait kenaikan dan likuiditas dollar Amerika. Kebijakan tersebut lantas turut berdampak pada perekonomian di Indonesia. Menanggapi hal demikian, pemerintah lantas perlu memikirkan solusi terbaik untuk memberikan solusi dari persoalan yang terjadi seperti ini. Terlebih lagi mengingat bahwasanya saat ini pertambahan pengusaha asing yang telah ramai masuk ke Indonesia. Menanggapi permasalahan seperti ini, masyarakat Indonesia atau perusahaan-perusahaan di Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan di segala situasi, yang ditandai dengan adanya sikap kepemimpinan serta budaya dalam berorganisasi (Eka, 2019).

Perusahaan yang mempunyai citra positif serta mampu mewujudkan visi misi yang dimiliki mengacu pada kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil akhir dari wujud kegiatan yang dijalankan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan ini pada dasarnya mampu dipengaruhi

berbagai hal seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan serta keterampilan, motivasi, dan gaya kepemimpinan (Prahasti & Wayono, 2018).

Dalam sebuah perusahaan gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan mengingat fungsi dan perannya dalam mengkoordinir serta memberikan arahan yang baik kepada karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri (Mardiani & Sepdiana, 2021). Untuk memaksimalkan tujuan yang hendak dicapai, perlu diadakan budaya organisasi, di mana budaya organisasi menurut Siagian dalam Prasada (2020) merupakan kemampuan atau kerampilan seseorang atau karyawan dalam menjalankan tugasnya, memiliki kemauan dan ketersediaan yang tinggi untuk perusahaan atau organisasinya demi meningkatkan kualitas kerja. Keefektifan kepemimpinan dapat mempengaruhi tujuan-tujuan dari sebuah instansi. Ungkapan ini sejalan dengan pencapaian yang telah diperoleh dari karyawan serta kinerja karyawan itu sendiri (Kurniawati & Troena, 2013).

Gaya kepemimpinan seseorang dalam berorganisasi kerap kali memberikan dampak pada kinerja masing-masing. Tinggi atau rendahnya loyalitas yang diberikan karyawan dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan akan berdampak pula pada perusahaan itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa citra atau nilai suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan, termasuk pada sebuah outlet mewah parfum.

## KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Istilah gaya kepemimpinan diartikan sebagai salah satu proses yang kerap kali menjadi arahan atau acuan para pegawai dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pada suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan mencakup norma dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya serta wibawa dan wewenang kepada rekan sesama tim, atasan, hingga bawahan. Dalam hal ini, seseorang yang mempunyai gaya kepemimpinan tidak menyetarakan tindakannya ada atasan atau bawahan, namun mampu menempatkan posisi sebagaimana perilaku kepada atasan begitu pula sebaliknya pada bawahan (Ma'sum & Surjanti, 2017).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai salah satu gaya hidup atau cara hidup pada sebuah organisasi atau perusahaan yang merupakan gambaran keyakinan atau asas-asas yang telah dipercayai setiap orang pada organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat pula diartikan sebagai seperangkat keyakinan, norma-norma, serta nilai-nilai yang selama ini berlaku pada lingkungan tersebut (Trang, 2013).

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja diartikan sebagai suatu perilaku dalam perusahaan berkaitan pada proses penciptaan suatu produk (Junaidi & Susanti). Dalam hal ini, kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari upaya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Kinerja karyawan menyangkut baik buruknya hasil kerja serta citra diri dan citra perusahaan itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian yang diadakan adalah menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial ataupun simultan sehingga jenis penelitian ini merupakan asosiatif. Metode dan analisis penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik, refresi, koefisien determinasi serta uji hipotesis. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 52 responden yang merupakan karyawan outlet mewah parfum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Uji deskriptif dilakukan untuk menentukan nilai minimum dan maksimum, mean serta standar deviasi dalam variabel. Sehingga hasil yang diperoleh adalah:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Deskriptif

| Statistika deskriptif  | N  | Minimum | Maksimum | Mean  | Standar deviasi |
|------------------------|----|---------|----------|-------|-----------------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | 52 | 30      | 48       | 3,896 | 4,383           |
| Budaya organisasi (X2) | 52 | 28      | 47       | 3,735 | 3,640           |
| Kinerja karyawan (Y)   | 52 | 32      | 47       | 3,790 | 3,604           |

Gaya kepemimpinan mengacu pada yakni 30 varians minimum serta 48 varians maksimum, perolehan 3,896 means score serta 4,383 standar deviasi. Sementara untuk budaya organisasi diperoleh 28 varians minimum, 47 varians maksimum, 3,735 means score dan 3,640 standar deviasi. Sedangkan untuk kinerja karyawan diperoleh sebanyak 32 varians minimum, 47 varians maksimum, 3,790 means score dan 3,604 standar deviasi.

### Analisis Verifikatif

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menentukan perubahan variabel dependen serta independen maka diperlukan uji regresi linier berganda. Adapun hasil yang diperoleh di antaranya:

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model                  | B     | Standar error | Beta  | t     | Sig   |
|------------------------|-------|---------------|-------|-------|-------|
| Konstanta              | 8,292 | 3,455         |       | 2,400 | 0,020 |
| Gaya kepemimpinan (X1) | 0,418 | 0,087         | 0,508 | 4,821 | 0,000 |
| Budaya organisasi (X2) | 0,379 | 0,104         | 0,383 | 3,634 | 0,001 |

Persamaan regresi Y yang diperoleh  $8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$ , sehingga diperoleh 8,292 konstanta, kinerja karyawan yang diperoleh 8,292 point dengan ketentuan apabila variabel X1 dan variabel X2 tidak ada. Sejumlah 0,418 gaya kepemimpinan padan koefisien regresi, maksudnya peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 0,418 akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar jumlah yang sama. Sebanyak 0,379 budaya organisasi pada koefisien regresi, maka peningkatan budaya organisasi akan mengalami peningkatan pula pada kinerja karyawan sebanyak jumlah yang sama.

### Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel X dan Y secara parsial ataupun simultan, maka hasil pengujian diperoleh:

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Korelasi variabel X1 Terhadap variabel Y

|                        |                  | Gaya kepemimpinan (X1) | Kinerja karyawan (Y) |
|------------------------|------------------|------------------------|----------------------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | Korelasi pearson | 1                      | 0,717                |
|                        | Sig. (2-tailed)  |                        | 0,000                |
|                        | Korelasi pearson | 0,717                  | 1                    |

|                      |                 |       |  |
|----------------------|-----------------|-------|--|
| Kinerja karyawan (Y) | Sig. (2-tailed) | 0,000 |  |
|----------------------|-----------------|-------|--|

Nilai uji yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki kaitan erat terhadap variabel Y, yakni dengan korelasi 0,717.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Korelasi variabel X2 Terhadap Y

|                        |                  | Budaya Organisasi (X2) | Kinerja karyawan (Y) |
|------------------------|------------------|------------------------|----------------------|
| Budaya Organisasi (X2) | Korelasi pearson | 1                      | 0,660                |
|                        | Sig. (2-tailed)  |                        | 0,000                |
| Kinerja karyawan (Y)   | Korelasi pearson | 0,660                  | 1                    |
|                        | Sig. (2-tailed)  | 0,000                  |                      |

Nilai uji yang didapatkan menunjukkan variabel X2 memiliki kaitan erat terhadap variabel Y, yakni korelasi 0,660.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1 dan Variabel X2 Secara Simultan Terhadap Variabel Y

| Model | R                  | R. Square | Adjusted R. Squared | Standar Error Estimasi |
|-------|--------------------|-----------|---------------------|------------------------|
| 1     | 0,786 <sup>a</sup> | 0,617     | 0,602               | 2,275                  |

a. predictor: (konstanta), budaya organisasi (X2), gaya kepemimpinan (X1)

Nilai uji menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 mempunyai kaitan erat terhadap variabel Y secara simultan, yakni 0,786.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Menentukan besaran nilai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial, diperlukan analisis koefisien determinasi. Nilai uji yang diperoleh adalah:

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 Terhadap Variabel Y

| Model summary |                    |           |                     |                        |
|---------------|--------------------|-----------|---------------------|------------------------|
| Model         | R                  | R. Square | Adjusted R. Squared | Standar Error Estimasi |
| 1             | 0,717 <sup>a</sup> | 0,514     | 0,505               | 2,537                  |

Nilai determinasi yang diperoleh yaitu 0,51 maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 51,4%.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Variabel Y

| Model summary |                    |           |                     |                        |
|---------------|--------------------|-----------|---------------------|------------------------|
| Model         | R                  | R. Square | Adjusted R. Squared | Standar Error Estimasi |
| 1             | 0,660 <sup>a</sup> | 0,436     | 0,425               | 2,734                  |

Nilai determinasi yaitu 0,436 maka budaya organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 43,6%.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

| Model summary |                    |           |                     |                        |
|---------------|--------------------|-----------|---------------------|------------------------|
| Model         | R                  | R. Square | Adjusted R. Squared | Standar Error Estimasi |
| 1             | 0,786 <sup>a</sup> | 0,617     | 0,602               | 2,275                  |

Nilai determinasi yaitu 0,617 maka secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan dengan jumlah 61,7%, sementara itu 38,3% (sisanya) dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial (uji t) bertujuan menentukan hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis (1): gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9.** Pengujian Hipotesis Variabel X1 Terhadap Y

| koefisien <sup>a</sup> |                        | Koefisien terstandar |               | Koefisien terstandar | t     | Sig.  |
|------------------------|------------------------|----------------------|---------------|----------------------|-------|-------|
| Model                  |                        | B                    | Standar error | Beta                 |       |       |
| 1                      | (konstanta)            | 16,110               | 3,016         |                      | 5,341 | 0,000 |
|                        | Gaya kepemimpinan (X1) | 0,590                | 0,081         | 0,717                | 7,276 | 0,000 |

a. variabel dependen: kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis (1) dengan nilai t hitung > t tabel (7,276 > 2,009) diterima, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10.** Pengujian Hipotesis Variabel X2 terhadap Y

| koefisien <sup>a</sup> |                        | Koefisien terstandar |               | Koefisien terstandar | t     | Sig.  |
|------------------------|------------------------|----------------------|---------------|----------------------|-------|-------|
| Model                  |                        | B                    | Standar error | Beta                 |       |       |
| 1                      | (konstanta)            | 13,492               | 3,946         |                      | 3,419 | 0,001 |
|                        | Budaya organisasi (X1) | 0,654                | 0,105         | 0,660                | 6,215 | 0,000 |

a. variabel dependen: kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diketahui nilai t hitung > t tabel atau (6,215 > 2,009) diterima, sehingga hipotesis (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan menentukan penerimaan hipotesis simultan. Hipotesis (3) : gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11. Pengujian Hipotesis Variabel X1 dan X2 Terhadap Y**

| Model |          | Jumlah kuadrat total | df | Mean square | F      | Sig.  |
|-------|----------|----------------------|----|-------------|--------|-------|
| 1     | Regresi  | 409,014              | 2  | 204,507     | 39,529 | 0,000 |
|       | residual | 253,506              | 49 | 5,174       |        |       |
|       | Total    | 662,519              | 51 |             |        |       |

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel atau ( $39,529 > 2,790$ ) diterima, dinyatakan bahwa hipotesis (3) yakni gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Korelasi sejumlah 0,717 menandakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atau berkaitan erat secara signifikan terhadap kinerja dengan poin 51,4%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung > t tabel atau ( $7,276 > 2,009$ ). Sehingga hipotesis (1) diterima, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk budaya organisasi memiliki pengaruh berkorelasi 0,660 atau mempunyai kaitan erat dengan total pengaruh 43,6% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis (2) diterima dengan nilai t hitung > t tabel atau ( $6,215 > 2,009$ ), sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi  $Y = 8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$  menandakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi sejumlah 0,786 atau memiliki kaitan erat dan pengaruh sejumlah 61,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sejumlah 38,3%. Perolehan uji hipotesis F hitung > F tabel atau ( $39,529 > 2,790$ ), sehingga hipotesis (3) diterima dengan gaya komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Sejumlah 51,4% kontribusi pengaruh menandakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung > t tabel atau ( $7,276 > 2,009$ ) untuk uji hipotesis. Sejumlah 43,6% menandakan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung > t tabel atau ( $6,215 > 2,009$ ) untuk pengujian hipotesis. Kontribusi pengaruh sejumlah 61,7% menandakan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sejumlah 38,3%. Nilai F hitung > F tabel atau ( $39,529 > 2,790$ ) untuk pengujian hipotesis.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Eka, P., D. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2, (1), 62
- Junaidi, R., & Susanti, F. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 3
- Kurniawan, E., & Troena, E., A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 4, (3), 606

- Mardiani, I., N., & Sepdiana, Y., D. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Master: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 1, (1), 2
- Ma'sum, M., A., & Surjanti, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5, (3), 1
- Prahasti, S., & Wayono. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*. 7, (2), 544
- Prasada, D. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Konstruksi Di Tangerang Selatan. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*. 3, (2), 630
- Trang, D., S. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. 1, (3), 210