

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya

Ahen Nikolas Banoet ^{1*}, Bambang Karnain ², Harsono Teguh Santoso ³, Achmad Daengs G.S ⁴, Rina Dewi ⁵

¹⁻⁴ Manajemen, Universitas 45 Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: www.ahenbanoet@gmail.com ¹

Abstract: This study aims to determine the influence of organizational culture and leadership style on employee performance at Sinar Welisa Jaya Store. The research method used is a quantitative method. The data processed are the results of a questionnaire with a population of 60 and a sample of 37.5 respondents. The data analysis technique used is the classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis, as well as hypothesis testing namely the coefficient of determination, *f* test, *t* test. The results of the study, based on the test results, indicate that organizational culture and leadership style have a significant influence on employee performance at the Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya store. This is evidenced by the coefficient of determination, which shows a correlation between employee performance and all independent variables (organizational culture and leadership style) of 0.589, or 59.8%. This means that 59.8% of the variation or change in employee performance is jointly influenced by organizational culture and leadership style, while the remaining 40.2% of the variation or change in employee performance is caused by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance; Hypothesis Testing; Leadership Style; Normality Test; Organizational Culture.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Toko Sinar Welisa Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari kuesioner dengan jumlah populasi 60 dan sampel 37,5 responden. Adapun teknik analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yaitu koefisien determinasi, uji *f*, uji *t*. Hasil penelitian berdasarkan uji yang di hasilkan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya, salah satunya hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi bahwa korelasi antara kinerja karyawan dengan seluruh variabel bebas (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) R-Square sebesar 0,589 atau 59,8% berarti 59,8% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 40,2% variasi atau perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Uji Hipotesis; Uji Normalitas.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Penelitian terkini semakin menegaskan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk kinerja karyawan. Dextras-Gauthier dan Marchand (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga mendukung munculnya perilaku kepemimpinan yang konstruktif, sehingga secara tidak langsung meningkatkan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dinawati dan Padmanty (2023), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa faktor internal organisasi

berkontribusi besar terhadap pencapaian produktivitas. Lebih lanjut, studi Asri Ani, Kirana, dan Purnamarini (2024) menguatkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat, didukung oleh etos kerja dan budaya organisasi yang positif, mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dalam perusahaan. Secara keseluruhan, ketiga penelitian ini memperlihatkan bahwa keselarasan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan fondasi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi.

Dengan adanya perkembangan globalisasi yang membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam mencapai kinerja yang maksimal. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Karyawan merupakan asset utama Perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor yang di antaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan.

Budaya organisasi merupakan suatu konteks yang dimiliki oleh anggota yang berisi nilai, kepercayaan, sikap serta perilaku (Renhoat *et al*, 2021). Budaya organisasi menurut Kamaroellah (2014) memiliki fungsi menjadi pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi dalam perusahaan, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat.

Berdasarkan budaya organisasi survey awal yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara dengan pimpinan Toko Welisa Jaya dengan Bapak Jhony. Beliau mengatakan Toko Welisa Jaya memiliki budaya yakni cepat dalam pelayanan dengan komitmen memberikan layanan terbaik dengan semangat profesional. Dari budaya yang dimiliki Toko Welisa Jaya dimana berorientasi pada kepuasan pelanggan, dapat dipertanyakan apakah budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya perusahaan yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya, aspek tersebut bisa berwujud inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya

Toko Welisa Jaya. Penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua karyawan dan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. Riset gap yang ada ulusan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lukertina (2018) pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Handoyoi dan Helena (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Organisasi atau Perusahaan akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaannya. Sistem Manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan kalau tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut Oleh karena itu fungsi manajemen memerlukan fungsi kepemimpinan dan begitu sebaliknya fungsi kepemimpinan juga memerlukan fungsi manajemen.

Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kepemimpinan yang efektif bisa dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Nugraha, 2016).

Berdasarkan gaya kepemimpinan survey awal yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara dengan pimpinan Toko Welisa Jaya dengan Bapak Jhony. Fenomena gap yang terjadi adalah beliau mengatakan kurangnya pengontrolan atau pengawasan terhadap kinerja karyawan, ini disebabkan karena bapak Jhony memiliki kesibukan yang sering bepergian keluar kota untuk urusan bisnis. Sehingga bapak Jhony hanya dapat melakukan survey atau pengontrolan kinerja karyawan 4 kali dalam sebulan. Dengan kurangnya pengontrolan dari direktur utama Toko Welisa Jaya ini, akibatnya karyawan semena-mena dalam bekerja dilihat dari karyawan yang masih asik mengobrol dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan

yang di kerjakan tidak selesai tepat waktu. (Jhony, wawancara 4 Juni 2024). Riset gap yang ada ulusan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Erri et al (2021) pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Mardiani dan Sepdiana (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah fenomena pada Toko Welisa Jaya Surabaya serta adanya temuan GAP Research yang telah dijabarkan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SINAR WELISA JAYA”.

Rumusan Masalah

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya.

Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Manfaat teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi masukan untuk rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen serta pembaca pada umumnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari dan pengaplikasian teori yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) serta pemahaman tentang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- 3) Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi oprasional

- 1) Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- 2) Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- 5) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- 6) Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi, khususnya konsep “Budaya” tidak hanya merujuk pada kebiasaan dan tradisi suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga merujuk pada karakteristik unik suatu organisasi. Karakteristik unik tersebut dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah kumpulan pemahaman penting yang berkembang, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah kelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang berkembang dan diyakini oleh anggota. Sistem keyakinan dan sikap tersebut membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang menjelaskan suatu organisasi dan menampung seluruh perbedaan atau pluralisme. Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah karakteristik yang ada di dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilakunya serta membedakannya dengan kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah standar dan nilai perilaku yang harus dipahami dan diikuti oleh anggota kelompok yang menganutnya, biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai dalamnya. Oleh karena itu, budaya organisasi ini akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan harapan di masa depan. (Mas’ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas’ud, 2004).

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat (Thoha, 2013). Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Setiap pemimpin

menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan, kepribadian dan situasi dalam pekerjaan.

Pemimpin juga harus mampu menjadi panutan yang lebih baik bagi bawahannya dalam organisasi (Heidjrachman & Husnan, 2002). Berbagai persoalan yang timbul pada perusahaan pemimpin diharapkan mampu menghadapinya dengan baik, baik itu persoalan tentang perusahaan atau karyawan, agar terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya (Tampubolon, 2007).

Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertindak laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu, jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan (Kartono, 2006).

Macam Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ada beberapa macam antara lain yaitu (O'Leary 2001):

a. Gaya kepemimpinan diktator

Pemimpin jenis ini melakukan segala sesuatu berdasarkan paksaan atau secara kekuasaan mutlak. Tegasnya pemimpin menentukan segala-galanya baik mengenai aktivitas, kebijakan, keputusan, sedangkan orang yang dipimpinnya hanya menerima instruksi, pemberitahuan, tugas serta perintah yang harus dikerjakan, tanpa boleh membantah. Gaya kepemimpinan diktator sering juga disebut otoriter, totaliter, dan tirani. Ciri-ciri kepemimpinan diktator adalah:

- 1) Tidak diperkenankan bertanya Diktator menetapkan hukum di dalam kelompoknya dan mengharuskan setiap orang melakukannya tanpa mempertanyakan kewenangannya.
- 2) Pengetahuan adalah kekuatan Diktator dengan tepat mempercayai pengetahuan adalah salah satu kunci kekuasaan. Karena alasan ini, diktator seringkali menyimpan sendiri pengetahuan yang sangat penting dari suatu unit atau organisasi dan menyebarkan bagian-bagian informasi hanya pada basis yang perlu diketahui.
- 3) Tidak boleh ada kesalahan Diktator selalu mengharuskan kualitas kerja yang paling tinggi. Kesalahan tidak akan ditoleransi. Kesalahan biasanya berakhir dengan penghentian atau suatu bentuk hukuman lain terhadap pribadi pelaku.

Kelemahan gaya kepemimpinan diktator :

- 1) Gaya kepemimpinan diktator dapat menyulitkan pemimpin maupun para anggota tim. Diktator tidak biasa menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan pasti. Diktator juga terbuka terhadap risiko yang sangat tinggi dibenci oleh unitnya.

- 2) Diktator juga tidak akan mengenyam manfaat kreativitas timnya. Jika seorang pengawas tidak tahu apa-apa tentang status dan sasaran-sasaran tim, para anggota tim tidak akan mampu memperlihatkan kemampuan terbaik mereka.

b. Gaya kepemimpinan demokratis.

Pemimpin berusaha memastikan bahwa kelompoknya mendapatkan informasi memadai dan berpartisipasi dalam tujuan tim sebagai satu kesatuan. Artinya, sang pemimpin melakukan suatu kebijakan tidak cukup hanya berbicara, tetapi berdasarkan konstitusi atau peraturan yang telah disepakati bersama bukan berdasarkan kemauan sendiri atau kekuatan sendiri (kekerasan). Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

1) Partisipasi

Pemimpin melibatkan tim di dalam sebagian besar aspek bisnis, memastikan bahwa setiap anggota tim sama-sama menyadari apa yang sedang terjadi di seluruh unit.

2) Mendorong perdebatan

Pemimpin mengakui nilai perdebatan dan kompetisi dan mendorong para anggota tim untuk berperan serta dalam menyusun arah baru untuk unit mereka.

3) Kekuasaan memveto

Kekuasaan mutlak sang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan ini mendapatkan tambahan sebutan “relatif”. Meskipun pemimpin mendorong adanya partisipasi, pada akhirnya dirinyalah yang membuat keputusan akhir atas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Kinerja karyawan juga dapat di definisikan sebagai kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

A. jenis-jenis kinerja karyawan

Terdapa beberapa jenis kinerja karyawan yang dapat di ukur dan di analisis di antaranya:

a. Kinerja kuantitatif

Kinerja kuantitatif adalah jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dengan data dan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan, atau target yang telah ditetapkan. Kinerja kuantitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

b. Kinerja kualitatif

Kinerja Kualitatif adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang telah dilakukan. Kinerja kualitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu memberikan nilai tambah pada produk atau layanan yang diberikan.

c. Kinerja individu

Kinerja individu adalah jenis kinerja karyawan yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Kinerja individu sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

d. Kinerja tim

Kinerja tim adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kerja sama dalam tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama. Kinerja tim sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu bekerja sama dengan anggota timnya.

e. Kinerja potensial

Kinerja potensial adalah jenis kinerja karyawan yang mengukur potensi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di masa depan. Kinerja potensial sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Tinjauan Emperis

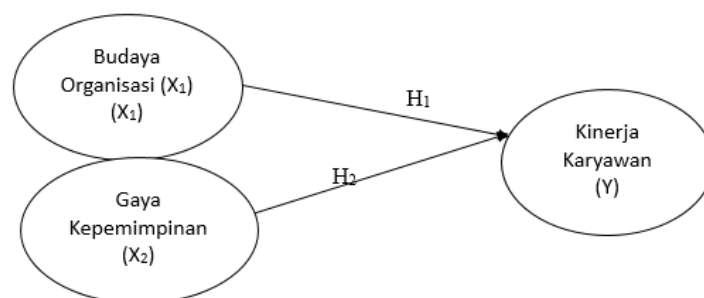
Tujuan penelitian terdahulu dapat di jadikan refrensi penelitian berikutnya. Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

- a. Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji model summary (R²). Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- b. Teguh Rhiman Handoko (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada.Hasil penelitian memberikan saran Dengan Budaya Organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.
- d. Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank mega cabang semarang. Penelitian ini menggunakan metoderegresi berganda.Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus.

Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dized coefficient yang terbesar. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah serta tinjauan empiris yang telah dikemukakan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual.

Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati maupun kondisi-kondisi dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah selanjutnya (Nyoto, 2015). Berdasarkan uraian teori dan landasan empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H₂ : terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran cara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dari hubungan antar fenomena yang diteliti pada suatu perusahaan dengan di dasarkan pada angka-angka dalam pengujian tersebut. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasi data sehingga akan memberikan hasil yang konkrit pada permasalahan dan kemudian dilaksanakan analisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Lokasi dan waktu penelitian

Dalam memperoleh data yang di butuhkan, maka peneliti memilih tempat di Toko Sinar Welisa Jaya citraland surabaya. Sedangkan waktu yang di butuhkan untuk penelitian ini adalah kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Mei 2024.

Identifikasi Variabel

Dengan menggunakan dasar dari judul dan tinjauan pustaka, maka penulis bisa menyimpulkan bahwa variabel yang di gunakan dalam penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel bebas (independent) dan 1 variabel terikat (dependent) yang meliputi :

Variabel bebas (independent) X yaitu: (a) Budaya organisasi (X1). (b) gaya kepemimpinan (X2). (c) variabel terikat (dependent) yaitu: kinerja karyawan (Y).

definisi oprasional variabel pengukuran

Definisi oprasional adalah melekatkan artipada satu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur suatu variabel itu. Pengertian oprasional ini di uraikan menjadi indikator emperis yang meliputi:

Budaya organisasi (X1) adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengukurannya menggunakan kuesioner:

Sangat tidak setuju = 1

Tidak setuju = 2

Netral = 3

Setuju = 4

sangat setuju = 5

Gaya kepemimpinan (X2) merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Pengukurannya menggunakan kuesioner

Sangat tidak setuju	= 1
Tidak setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat setuju	= 5

Kinerja karyawan (Y) adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Pengukurannya menggunakan kuesioner :

Sangat tidak setuju	= 1
Tidak setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat setuju	= 5

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Ghazali (2018) mengungkapkan bahwa populasi ialah keseluruhan kumpulan elemen dengan karakteristik tertentu yang dapat digunakan serta membentuk kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Sinar Welisa Jaya yang berjumlah 60 karyawan/ti.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2011).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran Sampel

N = ukuran populasi

e = Batas kesalahan yang diperoleh, sebanyak 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2}$$

$$n = \frac{60}{1+60(0,1)^2}$$

$$n = \frac{60}{1,6}$$

$$n = 37,5$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 38 akan tetapi peneliti memilih untuk menjadikan semua populasi menjadi sampel yaitu 60 karyawan.

Teknik pengumpulan data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah: (a) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. (b) Teknik lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. (c) Wawancara, yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara menanyakan langsung kepada karyawan yang berkompeten dengan masalah yang di bahas.

Teknik analisis data

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik statistik untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen atau variabel terikat (yang biasa di kenal variabel Y) dan dua atau lebih variabel independen atau bebas (yang biasa di kenal variabel X). Tujuannya adalah untuk memahami seberapa baik variabel independen dapat di gunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \text{ faktor galat (variabel di luar penelitian)}$$

Keterangan :

Y= kinerja karyawan

a= konstanta

b= koefisien regresi

X1 dan X2 = variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

Uji koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi juga di kenal sebagai R-squared (R^2), merupakan metode untuk mengukur sejauh mana model regresi cocok dengan data yang di amati.

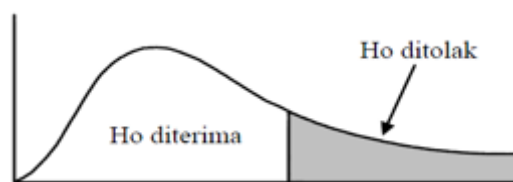
Uji Variabel Secara Simultan (Uji-F)

Uji variabel secara simultan dalam analisis regresi linear berganda melibatkan pengujian hipotesis tentang apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji ini di kenal dengan uji F atau ANOVA (analysis of Variance). Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya.

Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya $< 5\%$ maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05(\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.
- Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari $0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.



Gambar 2. Kurva uji F table.

Sumber data: google.com

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi-variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- Apabila nilai t hitung $< t$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $> 0,05 (\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variable independen (X) secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen (Y) secara signifikan.
- Apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan jika probabilitas (signifikasi) $< 0,05(\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya variable independen (X) secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen (Y) secara signifikan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Objek Penelitian

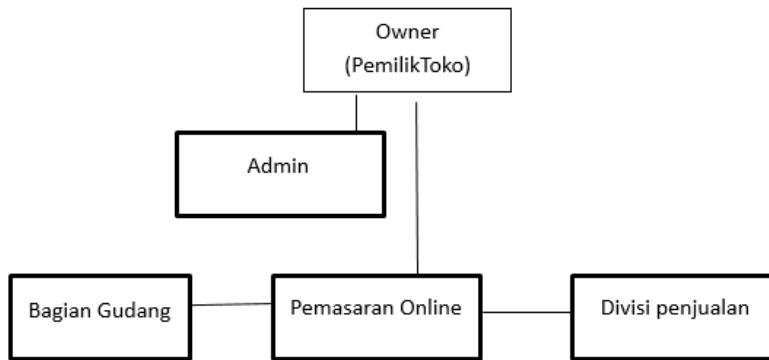


Gambar 3. Logo Toko Sinar Welisa Jaya.

Sejarah toko Sinar Welisa Jaya adalah toko alat listrik dan elektronik Sinar welisa Jaya ini didirikan oleh Bapak Yohny, MBA dengan nama Sinar Welis Jaya pada tanggal 8 juli 2008. Awalnya toko ini hanyalah toko kecil yang menjual alat-alat listrik dan berlokasi di Jl. Gwalk shop house W1, No. 15 A. Citraland surabaya. Pada awal mulanya Toko sinar welisa jaya ini hanya memfokuskan & memusatkan pelayanannya pada produk / barang-barang listrik. Namun seiring berjalannya waktu karena konsisten dalam menjalankan usaha ini, Bapak Yohnny mengembangkan pelayanannya dengan kerja keras dan tentunya di iringi dengan doa sehingga oleh ijin Tuhan yang mahakuasa, kini Toko Sinar Welisa jaya berkembang menjadi toko yang cukup besar. Dan yang dulunya hanya menjual alat listrik kini bisa menambahkan peralatan elektronik dan acc computer lainnya. Toko Sinar Welisa Jaya juga melayani penjualan online melalui beberapa toko online seperti, tokopedia, shopee, bukalapak, dan juga tiktok.

Setiap perusahaan memiliki motto yang menjadi landasan untuk mengukuhkan citra nilai dan kepercayaan perusahaan. Adapun Motto dari Toko Sinar Welisa Jaya yaitu Setiap pelanggan yang masuk ke toko tidak akan pulang dengan tangan yang kosong, dengan motto tersebut maka memicu semangat pemilik toko untuk menyediakan setiap kebutuhan pelanggan apa pun yang dicari berkaitan dengan alat listrik dan alat elektronik lainnya sehingga menarik minat pelanggan untuk belanja di toko ini, Dan sampai saat ini Toko Sinar Welisa Jaya berkembang menjadi salah satu Toko Listrik terbesar di daerah surabaya barat khususnya daerah Citraland, Sambikereb, dan Lontar.

Penting bagi setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas sebagai fondasi dasar. Struktur manajemen memberikan kejelasan mengenai hak, kewajiban, tugas, dan wewenang, memastikan pelaksanaan dapat dipertanggungjawabkan. Toko Sinar Welisa Jaya memiliki struktur manajemen yang terdefinisi jelas dan bersifat linear. Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada Gambar 2 yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. Struktur Organisasi Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai kebenaran atau keabsahan kuesioner yang digunakan. Berikut ditampilkan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Nilai r- Hitung	Nilai r- Tabel	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,607	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.2	0,580	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.3	0,281	0,254	0,03	$\leq 0,05$	Valid
	X1.4	0,568	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.5	0,607	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.6	0,699	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.7	0,750	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.8	0,750	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.9	0,750	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X1.10	0,750	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,596	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.2	0,537	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.3	0,515	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.4	0,629	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.5	0,380	0,254	0,03	$\leq 0,05$	Valid
	X2.6	0,596	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.7	0,617	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.8	0,521	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.9	0,521	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	X2.10	0,462	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y. 1	0,408	0,254	0,01	$\leq 0,05$	Valid
	Y. 2	0,740	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	Y. 3	0,740	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
	Y. 4	0,267	0,254	0,03	$\leq 0,05$	Valid
	Y. 5	0,267	0,254	0,03	$\leq 0,05$	Valid

Y. 6	0,408	0,254	0,01	$\leq 0,05$	Valid
Y. 7	0,737	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
Y. 8	0,496	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
Y. 9	0,496	0,254	0,00	$\leq 0,05$	Valid
Y. 10	0,496	0,254	0,01	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Lampiran

Dari informasi yang terdapat dalam Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas dengan nilai *Sig. (2-tailed)* pada uji validitas $\leq 0,05$. Dan semua item pernyataannya memiliki nilai *r* hitung $>$ dari *r* tabel. Dengan demikian, dapat dikonfirmasi bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner terbukti "valid" untuk digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik untuk mengevaluasi keandalan data dalam penelitian ini, dan dapat dilakukan melalui penggunaan *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* digunakan sebagai dasar untuk mengukur sejauh mana data dapat dipercaya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,833	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,698	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran

Dari hasil uji reliabilitas yang tercatat dalam Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel. Hal ini ditandai dengan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh $\geq 0,60$. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas tersebut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		-,0085036
	Std. Deviation		1,80869203
Most Extreme Differences	Absolute		,096
	Positive		,096
	Negative		-,077
Test Statistic			,096
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yang terdokumentasi dalam Tabel 11, ditemukan nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data mampu memenuhi data yang berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$, yang merupakan batas signifikansi yang umum digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menganalisis apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji tersebut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas.

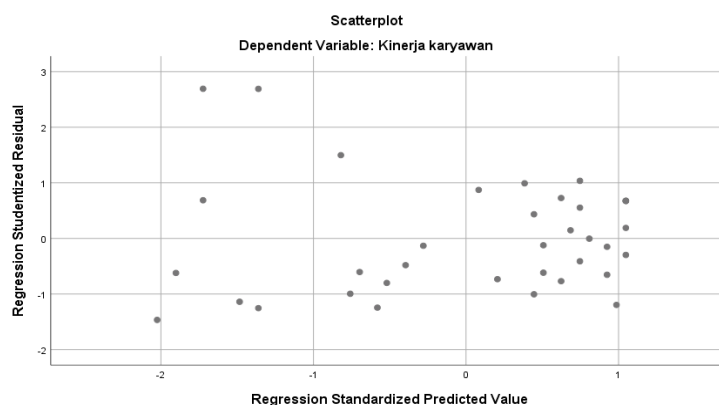
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,913	1,095	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,913	1,095	Tidak terjadi Multikolinearitas

Dari Tabel 12 yang terkait dengan uji multikolinieritas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya organisasi dan kepemimpinan lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, variabel-variabel tersebut dapat dimasukkan ke dalam model regresi tanpa menghadapi masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksetaraan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji tersebut:



Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.

Dari Gambar 2 yang memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, dapat ditarik kesimpulan bahwa pola titik pada grafik tersebut terletak di atas dan di bawah garis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi penelitian ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji statistik F dalam konteks penelitian ini berfungsi untuk mengevaluasi kelayakan penggunaan model regresi yang digunakan dalam suatu penelitian. Berikut adalah hasil uji statistik F dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F.

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	222,019	2	111,009	24,594
	Residual	148,953	33	4,514	0,000 ^b
	Total	370,972	35		

Berdasarkan pada Tabel 13 yang memuat hasil uji F, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji F adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk diterima dan digunakan dalam analisis penelitian.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi (Uji R^2) adalah untuk mengukur seberapa besar variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan. Berikut disajikan hasil uji R^2 dengan bantuan program SPSS:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,774 ^a	0,598	0,574	2,124

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 14 yang menunjukkan hasil koefisien determinasi *R Square*, diperoleh nilai sebesar 0,598 atau 59,8%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diamati dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebanyak 59,8% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sekitar 40,2% dari variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji-t) digunakan untuk mengevaluasi dampak masing-masing variabel, yakni budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam analisis hipotesis t pada data penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut ini adalah hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).

Variabel	Sig.	T	Keterangan
Budaya Organisasi→Kinerja Karyawan	0,109	-1,65	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan→Kinerja Karyawan	0,000	7,00	Signifikan

Berdasarkan pada Tabel 15 yang memuat hasil uji hipotesis (uji t), penjelasan dapat diberikan sebagai berikut: (a) Pengujian Hipotesis 1: Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Budaya organisasi memperoleh nilai t sebesar -1,65 dengan nilai signifikansi 0,109 ($> 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_1 ditolak. (b) Pengujian Hipotesis 2: Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai t sebesar 7,00 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_2 diterima.

Pembahasan

Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki koefisien regresi negatif terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis (uji t), ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,109. Artinya, tingkat budaya organisasi yang tinggi di Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya dapat berdampak pada penurunan kontribusi kinerja karyawan untuk perusahaan. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Sinar Welisa. Dengan demikian budaya organisasi di Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor selain budaya organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020) yang dimana dalam penelitian mendapatkan hasil yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kokiroba (2021) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis (uji t), ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, tingkat gaya kepemimpinan yang tinggi di Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya dapat berdampak pada peningkatan kontribusi kinerja karyawan untuk perusahaan. Semakin tegas gaya kepemimpinan seseorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan terhadap usaha-usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas. Gaya kepemimpinan pimpinan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya yakni demokratis dan menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rida et al (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya”. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: (a) Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya. Artinya semakin meningkatnya budaya organisasi dalam lingkup pekerjaan mampu menurunkan kinerja karyawan secara perlahan. (b) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya Artinya semakin meningkatnya gaya kepemimpinan dalam lingkup pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya guna meraih hasil yang lebih optimal. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang perlu dicatat: (a) Keterbatasan terkait penggunaan kuesioner, di mana responden, yakni para karyawan, mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi atau situasi sebenarnya. (b) Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan Toko Sinar Welisa Jaya Citraland Surabaya dengan jumlah responden yang relatif kecil, sehingga kemungkinan mendapat hasil yang berbeda apabila melibatkan lebih banyak cabang Toko Welisa Jaya yang lain. (c) Keterbatasan lain dalam penelitian ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini hanya mempertimbangkan dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sedangkan terdapat banyak faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (d) Keterbatasan waktu menjadi aspek lain yang perlu diperhatikan, karena waktu yang singkat dalam penelitian ini dapat membatasi respon responden, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan persepsi mereka secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan gaya kepemimpinan pendidikan dan dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 5(1). <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Ani, A. A., Kirana, K. C., & Purnamarini, T. R. (2024). The influence of leadership style, work ethic, and organizational culture on employee performance at PT Luar Biasa Technology. *DIJEFA*.
- Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2023). Organizational culture and leadership behaviors. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1237775>
- Dinawati, & Padmantyo, S. (2023). Does organizational culture, leadership style and job satisfaction affect employee performance? *Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS-22-2)*. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-204-0_36
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1). <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batavia Properindo Finance Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada PT Asuransi Jiwa Indonesia (Persero)* [Tesis]. Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang efektif*. Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, N. K. M. M. S., & Foeh, I. P. U. I. J. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. (2001). *Kepemimpinan*. Bayu Media.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.72>