

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUSTRACO ADIKREASI**

**Muhammad Raihan Aziz<sup>1)</sup>, Cecep Haryoto<sup>2)</sup>**

<sup>1),2)</sup>Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email : [moch.raihan.aziz@gmail.com](mailto:moch.raihan.aziz@gmail.com)<sup>1)</sup>, [cecep.haryoto1@gmail.com](mailto:cecep.haryoto1@gmail.com)<sup>2)</sup>

***Abstract:** This research aims to test and analyze the influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sustraco Adikreasi. The independent variables used are Leadership Style and Organizational Culture, while the dependent variable is Performance. Data was collected by distributing questionnaires to 40 employees at PT Sustraco Adikreasi. The research method used is a quantitative associative method using primary data. The results show that Leadership Style has positive and significantly effect related to employee performance with a calculated  $t$ -value greater than the  $t$ -table value ( $3.420 > 1.68$ ) and significance value of  $0.02 < 0.05$ . Organizational Culture has positive and significantly effect on employee performance with a calculated  $t$ -value greater than the  $t$ -table value ( $3.541 > 1.68$ ) and a significance value of  $0.01 < 0.05$ . Collectively, Leadership Style and Organizational Culture are significantly related to Employee Performance with a calculated  $F$ -value smaller than the  $F$ -table value ( $91.618 > 3.25$ ) and a significance value of  $0.00 < 0.05$ .*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Variabel independen yang dipergunakan merupakan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 responden karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $3.420 > 1,68$  dan nilai signifikan  $0,02 < 0,05$ , Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $3.541 > 2,03$  dan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$ . Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel  $91.618 > 3,25$  dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan melihat karakteristik setiap karyawan yang tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan menghasilkan pencapaian kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Untuk mengetahui pencapaian kinerja perlu dilakukan yang namanya penilaian kerja, baik secara mandiri oleh karyawan untuk dirinya sendiri seperti mendisiplinkan diri dalam bekerja, maupun oleh perusahaan seperti dilakukannya kebijakan dalam hal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Penilaian hasil kinerja tersebut tidak hanya didasarkan pada hasil, melainkan juga dari proses untuk mencapai hasil tersebut. setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka pimpinan perusahaan juga berperan penting didalamnya, dikarenakan pimpinan memiliki tanggung jawab penuh terhadap masalah yang terjadi pada suatu kinerja karyawan.

Jika dalam perusahaan manajemen sumber daya manusia tidak berjalan baik maka hal tersebut akan menjadi pengaruh gagalnya pencapaian produktifitas perusahaan. Pada permasalahan tersebut pimpinan perusahaan memiliki tugas penting dalam mengfungsikan segala manajemen bagi produktifitas dan PT. Sustraco Adikreasi merupakan Perusahaan swasta bergerak di sektor tools minyak bumi dan gas bumi , dengan kegiatan bisnis utama meliputi: produksi alat-alat pengeboran , penyewaan alat-alat pengeboran , jasa di bidang pengeboran , yang memiliki divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab terhadap divisi yang dia tangani

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan dan karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja sebagai perwujudan yang baik atas prestasi sesuai peranannya dalam sebuah jangka waktu tertentu dengan mendorong hubungan baik sesuai dengan visinya. Keberagaman dan penyertaan pemikiran, keterampilan, pengetahuan,

dan budaya membuat Sustraco lebih kompetitif, lebih tangguh, dan lebih mampu menavigasi bisnis energi global yang kompleks dan terus berubah.

kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan sangat diperlukan penilaian kinerja yang baik terhadap karakteristik dari setiap karyawan dalam hal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang bernilai manfaat untuk keperluan promosi, perbaikan gaji atau mengevaluasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Yang selalu diperhatikan kinerjanya agar terus bisa untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Sedangkan menurut. (Mangkunegara 2011) Kinerja maupun hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ramadhany 2017) mengartikan kinerja sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada sebuah table 1.1 ditunjukkan suatu hasil penelitian kinerja pegawai. , dan bisa kita lihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian kinerja PT SUSTRACO ADIKREASI**  
**Periode 2021-2023**

No	Keterangan	2021	2022	2023
1	Pelayanan	95	94	75
2	Integritas	95	90	70
3	Komitmen	90	87	75
4	Disiplin	90	85	75
5	Kerjasama	90	85	75

*Sumber : PT. Sustraco Adikreasi*

Pada Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari sasaran kinerja karyawan dan perilaku kerja karyawan. Pada penilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama menurun dari bobot 90, menjadi 80 pada Penilaian Sasaran Pegawai (SKP) terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu. Dan di bawah ini adalah tabel standar nilai kerja PT. Sustraco Adikreasi periode 2021-2023

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan PT. SUSTRACO**  
**ADIKREASI**

Nilai	Kategori
0-60	Sangat Kurang Baik (SKB)
61-70	Kurang Baik (KB)
71-80	Cukup (C)
81-90	Baik (B)
91-100	Sangat Baik (SB)

Berdasarkan hasil survey awal pada PT SUSTRACO ADIKREASI diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum optimal karena beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak dapat mencapai target. Faktor yang diduga mempengaruhi bentuk optimalnya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain permasalahan kinerja juga diketahui adanya permasalahan gaya kepemimpinan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan 3 orang karyawan yang mengatakan bahwa kepemimpinan kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan yang seharusnya bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu ada karyawan yang berpendapat bahwa komunikasi antara pimpinan dan anggota kurang terbuka.

Budaya organisasi merujuk pada pola dasar yang diterima dalam suatu organisasi untuk bertindak dan menyelesaikan masalah, serta membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan menyatukan seluruh anggota organisasi. Namun, berdasarkan hasil survei awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan, masih ada sebagian dari mereka yang sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. (Hasrullah et al. 2022) menjelaskan bahwa pola perilaku dan metode yang disukai dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. (Hamid 2017) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu cara seorang pemimpin untuk membentuk perilaku bawahannya sehingga dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin menggunakan sifat-sifat ini untuk mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja karyawan, gaya seseorang memimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan

mundurnya sebuah perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat meminimalisir beberapa masalah terkait Gaya Kepemimpinan yang cenderung pada kurangnya ketegasan kepada karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Adapun maksud dari gaya kepemimpinan disini adalah dapat diartikan sebagai suatu sikap ketegasan, menghargai, mengarahkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan. Selain itu juga ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Adapun maksud budaya organisasi ialah Budaya organisasi dikatakan sebagai karakteristik adalah lebih kepada nilai-nilai dan norma perilaku yang disepakati dan dipahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan berperilaku dalam suatu organisasi. Menurut (Fahmi, 2017) “Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang di bawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison, 2016) “Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan pada manajer perusahaan. Budaya Organisasi yang biasanya sering kali di temukan yaitu dimana karyawan kurang inisiatif terhadap Standar Prosedur Perusahaan (SOP) yang telah ditetapkan dan disepakati bersama yang akan berdampak negatif pada produktifitas perusahaan

Maka dari itu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat diperlukan karena merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting

Oleh karena itu tugas pemimpin perusahaan sangat diperlukan dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan terikat sehingga mencapai suatu tujuan peningkatan kinerja yang baik faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi,

Berdasarkan beberapa uraian dan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pengertian desain penelitian adalah rangkaian prosedur dan metode yang dipakai untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topik penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif bersifat asosiatif yaitu mendeskripsikan, meneliti, Pengertian desain penelitian adalah rangkaian prosedur dan metode yang dipakai untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topik penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif bersifat asosiatif yaitu mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, serta menarik kesimpulan dan fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka- angka.

Menurut (Kusumawardani dan Hermawan 2019) menjelaskan penelitian kuantitatif (*quantitative research*) adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka (nilai) atau pernyataan- pernyataan yang dinilai dan di analisis dengan analisis statistik. Jenis metode kuantitatif digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, di mana penulis berupaya mengetahui hubungan antara tiga variabel., adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

#### 1. Sampel

Non-probability Sampling merupakan suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel biasa dikarenakan kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti.

Pada penelitian ini penulis memilih menggunakan teknik non- probability sampling dengan metode sampling jenuh, karena semua populasi (karyawan) dijadikan sampel yaitu 40 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian Data**

Analisis data tanggapan responden adalah penjabaran dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 40 responden. Responden adalah karyawan baik itu pria maupun wanita

dikantor sustraco adkreasi .

### 1. Metode Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.166	2.730	
Gaya Kepemimpinan	.502	.147	.464
Budaya Organisasi	.489	.138	.480

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.166 + 0,502 X_1 + 0,489 X_2$$

- 1) a = konstanta sebesar 1.166 artinya jika nilai variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja Karyawan (Y) adalah 1.166.
- 2) B<sub>1</sub> = koefisien regresi sebesar 0,502, merupakan nilai yang berasal dari variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,502 poin.
- 3) B<sub>2</sub> = koefisien regresi sebesar 0,489 merupakan nilai yang berasal dari variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,489 poin.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.823	2.831

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan sebesar 83%. Sementara itu, sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, kompetensi, dan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2. Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen. Selain itu, uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individual dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah langkah-langkah dalam melakukan uji t.:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.166	2.730			
	TOTALX1	.502	.147	.464	3.420	.002
	TOTALX2	.489	.138	.480	3.541	.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : SPSS Hasil Pengolahan Data

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut ini :

Perhitungan t tabel  $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$  (1,68)

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel ( $3.420 > 1,68$ ) dan nilai

signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$  atau 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,541 > 1,68$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  atau 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi .

**3. Uji Signifikan secara Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1468.976	2	734.488	91.618	.000 <sup>b</sup>
	Residual	296.624	37	8.017		
	Total	1765.600	39			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 91.618 dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau sebesar  $91.618 > 3,25$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT Sustraco Adikreasi.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $3,420 > 1,68$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,02 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05

atau  $0,02 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai  $3,541 > 1,68$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* sebesar 0,01 dimana nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,01 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi .

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 91,618 dimana nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau sebesar  $91,618 > 3,28$ . Selain itu, diketahui nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05 atau  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Setiap organisasi memiliki perbedaan faktor yang lebih unggul dan dominan yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilaksanakan maka bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

### **Saran**

Ada beberapa hal yang peneliti sarankan sehingga mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kedepannya :

**1. Gaya Kepemimpinan**

Dalam hal Gaya Kepemimpinan saran untuk instansi agar lebih memperhatikan Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan kombinasi dari berbagai faktor, termasuk sifat pribadi pemimpin, situasi organisasi, dan budaya organisasi. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu beradaptasi, menginspirasi, dan mengembangkan orang lain. Dengan menerapkan saran-saran di atas, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

**2. Budaya Organisasi**

Dalam hal budaya organisasi saran untuk instansi agar lebih menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan keberhasilan jangka panjang. Dengan menerapkan saran-saran di atas, perusahaan dapat membangun budaya yang menjadi aset berharga dan memberikan keunggulan kompetitif.

**3. Kinerja Karyawan**

Dalam hal kinerja Karyawan saran untuk instansi agar lebih memperhatikan hasil kerja dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan, lalu berikutnya perilaku kinerja dengan cara meningkatkan insiatif dalam menjalankan pekerjaan dan terakhir sifat pribadi dengan mengutamakan kejujuran dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan agar kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi semakin meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alfandi. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Tanggulangin kecamatan jatisrono, kabupaten wonogiri. *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah* 20:1–7.
- Depitra, Panji Setya, dan Herman Soegoto. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2):185–88. doi: 10.34010/miu.v16i2.1361.
- Hamid, Djambur. 2017. “(Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia ).” *Administrasi Bisnis (JAB)* 42(1):189–98.
- Hari. 2019. Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- koperasi rajawali PT.TELKOM. *Jurnal ekonomi dan bisnis* 7:1–18.
- Hasrullah, Masruhi Kamidin, Fitriani, dan Ajmal Asad. 2022. “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Center of Economic Students Journal* 5(3):291–302. doi: 10.56750/csej.v5i3.546.
- Kusumawardani, Intan Putri, dan Hary Hermawan. 2019. “Kajian Tema Wisata Edukasi di Sindu Kusuma Edupark Dari Prespektif Pemasaran Pariwisata.” *Jurnal Altasia* 1(1):1–11.
- Nawawi. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis digital* 01.
- Nur Aziz, dan Ignatius Joko Dewanto. 2022. “Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard.” *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(2):168–77. doi: 10.55123/mamen.v1i2.218.
- Ramadhany. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 5.
- Ramadhany, Delfi. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 5. doi: 10.30872/psikoborneo.v5i2.4376.
- sugiyono. 2017. “METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN PENELITIAN.” *journal manajemen* 10:1–12.
- DR Mahmudin Yasin. 2014. *Organisasi Manajemen Leadership*. JAKARTA.
- Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JAKARTA: KENCANA.
- Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. JAKARTA: SALMEBA EMPAT.
- Koemowidjojo.S.R.M. 2017. *Balance Scorecard: Model pengukuran kinerja organisasi dengan empat perspektif*. RAIH ASA.
- Mahsun, Mohamad. 2010. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. YOGYAKARTA: BPFE.
- Mangkunegara. 2011. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi kinerja: Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. celebes media perkasa.
- Rizal, Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. JAKARTA: RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins. 2012. *Kinerja Karyawan*.
- Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. SURABAYA:

CV.JAKAD PUBLISHING SURABAYA.

Schermerhorn. 2015. *Organizational Behavior*. new jersey: John Wiley & Sons.

Sustrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JAKARTA: Kencana Prenada Media Group.

sutrisno edy. 2018. *SUMBER DAYA MANUSIA*.

Wijono. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. JAKARTA: KENCANA