EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Afina Khoirunnisa[1], Nurrhasanah[2], Risma Sukmawati[3], Eman Sulaeman[4]
Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail : 2210631020001@student.unsika.ac.id[1], 2210631020044@student.unsika.ac.id[2], 2210631020057@student.unsika.ac.id[3], eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id[4]

Article History:
Received: 26 November 2024
Revised: 05 Februari 2025
Accepted: 02 Maret 2025

Keywords: *kepemimpinan, buadaya organisasi, kinerja karyawan*

Abstract: *Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan adalah suatu hal penting yang saling berhubungan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi dan membangun komitmen karyawan, sementara budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi dapat meningkatkan produktivitas. Dengan pendekatan studi literatur, penelitian ini menemukan bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut sangat signifikan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan bersama.*

PENDAHULUAN

Kepemiminan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah konsep-konsep fundamental yang dapat memainkan peran penting dalam dinamika sebuah organisasi. Ketiga elemen ini saling berhubungan dan memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Mengingat laju perubahan yang cepat, setiap organisasi harus merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk tetap kompetitif dan mempertahankan kepercayaan para pemangku kepentingan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mempengaruhi arah dan visi suatu organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya. Dengan pemimpin yang dapat memotivasi dan memperkuat timya, perusahaan dapat menyelesaikan tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada dengan lebih baik. Mengingat laju perubahan yang cepat, setiap organisasi harus merancang strategi kepemimpinan yang efektif untuk tetap kompetitif dan mempertahankan kepercayaan para pemangku kepentingan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga dapat bervariasi, mulai dari kepemimpinan yang otoritatif hingga partisipatif, dan setiap gaya memiliki dampak yang berbeda pada karyawan dan organisasi. Kepemimpinan yang baik tidak hanya mempengaruhi arah dan visi suatu organisasi, tetapi juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya. Dengan pemimpin yang dapat memotivasi dan memperkuat timnya, perusahaan dapat mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada dengan lebih baik.

Menurut (Sugiono & Tobing, 2021) Kepemimpinan dapat di artikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk membuat orang lain memahami dan menyetujui tindakan apa yang harus diambil dan bagaimana melaksanakannya secara efektif. Selain itu, kepemimpinan melibatkan upaya untuk membantu individu dan kelompok mencapai tujuan bersama.

(Sugiono & Tobing, 2021) menyatakan bahwa peran kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan sosial dan kehidupan sehari-hari suatu kelompok atau organisasi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua pemimpin bertindak di dalam situasi, bukan di luar situasi. Fungsi kepemimpinan dianggap sebagai kejadian sosial karena harus diwujudkan melalui interaksi antar individu dalam konteks sosial suatu kelompok atau organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini terbentuk melalui sejarah organisasi, kepemimpinan, dan interaksi antara anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup berbagai aspek, seperti etika kerja, hubungan antar karyawan, cara menghadapi perubahan, serta sikap terhadap inovasi dan risiko. Budaya organisasi juga memberikan panduan perilaku bagi karyawan, mempengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan membuat Keputusan

Menurut (Pujiyanti & Pramono, 2023), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima dan diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan identitas dan ciri khas unik organisasi, yang membuat suatu organisasi berbeda dari organisasi lain. Pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai yang diambil oleh para pemimpin dan anggota, serta pengalaman bersama yang terjadi dalam rutinitas kerja sehari-hari.

Menurut (Rivai, 2020), budaya organisasi itu adalah nilai-nilai dan norma yang sudah dipercaya dan dilaksanakan oleh sebuah organisasi atau kelompok sesuai dengan lingkungan dimana organisasi tersebut melaksanakan kegiatannya. Adanya persamaan antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Budaya organisasi di sesuaikan oleh para pegawai dan bagaimana kesesuain ini menimbulkan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Kinerja adalah seberapa jauh suatu program atau persyaratan dapat tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang diberikan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Perbryanti dkk (2023). Sebagaimana didefinisikan oleh Lutfiyah dan Hening Widi Oetomo (2020), kinerja pekerja diukur dari seberapa baik mereka melakukan aktivitas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Menurut Jamaludin & Azizi (2021) kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab atau tugas yang diberikan.(Widiyasari & Padmantyo, 2023)

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Seorang pemimpin perlu menjalin hubungan pribadi yang positif antara dirinya dan anggota tim, sehingga dapat tercipta rasa saling menghormati, kepercayaan, dukungan, dan persatuan. Pemimpin juga harus mampu berpikir secara sistematis dan terencana, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai, serta dapat mempersiapkan rencana tindakan yang jelas. Kepemimpinan yang lemah dapat menghambat aktivitas operasional, sementara kepemimpinan yang kuat untuk mendorong pencapaian kinerja bawahan dan mendukung upaya mencapai tujuan

Menurut (Rivaldo & Ratnasari, 2020) Kepemimpinan adalah individu yang dapat merumuskan strategi, menyusun rencana, dan berfungsi sebagai motivator bagi bawahannya supaya mampu mememiliki kinerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Wirtadipura, 2022) Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, memotivasi tindakan anggota untuk mencapai tujuan tersebut, dan meningkatkan kualitas kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam memengaruhi cara pengikut menafsirkan peristiwa, mengorganisir, dan menjalankan aktivitas untuk mencapai sasaran, menjaga hubungan kerjasama, serta mendapatkan dukungan dan kolaborasi dari pihak luar kelompok atau organisasi.

Menurut (Peramesti & Kusmana, 2018) Kepemimpinan adalah suatu proses menghormati orang lain dengan tujuan memahami dan mencapai konsensus mengenai apa yang penting diterapkan dan bagaimana melaksanakan secara efektif dan efesien. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup upaya membantu individu atau kelompok mencapai tujuan utamanya

Menurut (Hasyim & Nuridin, 2020) hanya ada tiga tipe kepemimpinan yang dikatakan sebagai gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Kepemimpinan otoriter itu adalah gaya yang mengutamakan keputusan sepenuhnya dari pemimpin, dengan wewenang terpusat. Komunikasi satu arah, pengawasan ketat, dan bawahan tidak diberi ruang untuk berpendapat. Pemimpin menuntut kesetiaan mutlak dan sering menggunakan paksaan serta kritik lebih banyak daripada pujian. Tanggung jawab keberhasilan organisasi sepenuhnya ada pada pemimpin. (2) Kepemimpinan demokratis adalah gaya yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dengan pemimpin mendelegasikan wewenang tanpa kehilangan kendali. Ciri-cirinya mencakup wewenang yang tidak mutlak, keputusan dan kebijakan dibuat bersama, serta komunikasi yang menguntungkan bersamana. Pengawasan dilakukan secara wajar, dan inisiatif dapat datang dari semua pihak. Bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, dengan penekanan pada keseimbangan antara pujian dan kritik. Pemimpin mendorong prestasi sesuai kemampuan, memperhatikan perasaan, dan menciptakan sesuatu saling percaya dan tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama. (3) Kepemimpinan liberal adalah gaya yang mengandalkan bawahan untuk mencapai tujuan dengan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan. Ciri-cirinya termasuk pimpinan yang sepenuhnya mendelegasikan wewenang, dengan keputusan dan kebijakan sebagian besar diambil oleh bawahan. Komunikasi hanya terjadi saat diperlukan, dan pengawasan hampir tidak ada. Inisiatif datang dari bawahan, sementara peran pimpinan sangat minim. Kepentingan pribadi sering kali diutamakan dibandingkan kepentingan kelompok, dan tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung secara individu.

Menurut (Erlangga, 2021) terdapat beberapa indikator dari variabel kepemimpinan meliputi: (1) ***Telling***: Kemampuan untuk menetapkan aturan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjelaskan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, siapa yang terlibat, dimana, bagaimana, kapan, dan mengapa tugas tersebut harus diselesaikan.(2) ***Selling***: Tindakan pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan dengan perintahterstruktur yang dijalankan secara mendukung. (3) ***Participating***: Kerjasama antara pemimpin dan karyawan untuk membuat serta melaksanakan keputusan yang sudah ditetapkan untuk mendapatkan kualitas kerja yang baik. (4) ***Delegating***: Pemimpin supaya memberikan arahan yang spesifik dan memberitahukan pelaksanaan tugas kepada karyawan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

Kemampuan kepemimpinan menurut (Akhmad dkk., 2022) dapat diukur dengan

beberapa indikator, antara lain: (1) kemandirian dengan keinginan untuk berkembang (individualisme), (2) keingintahuan yang kuat dan minat yang cepat terhadap orang dan benda, (3) kemampuan multitalenta atau keterampilan yang beragam, (4) kemampuan bersosialisasi dengan selera humor , selalu mengupayakan kesempurnaan; (6) mudah beradaptasi dan mudah berbaur; (7) Sabar, meskipun tidak berarti pasif atau berhenti; (8) waspada, peka, jujur, optimis, gigih, ulet, dan realistis; (9) komunikatif dan pandai berbicara dan berbicara di depan umum. (11) sehat jasmani, dinamis, dan mampu mengemban tugas sulit serta berani mengambil risiko. (12) Memiliki intuisi yang tajam dan penilaian yang adil. (13) Memiliki pengetahuan yang luas dan berusaha untuk terus meningkatkan pengetahuan Anda. (14) Memiliki motivasi yang tinggi, banyak idealisme dan kesadaran akan tujuan yang harus dicapai; (15) Memiliki imajinasi dan kemampuan bersinergi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini terbentuk melalui interaksi antar anggota organisasi, kepemimpinan serta mencerminkan cara organisasi beroperasi dalam jangka panjang.

Menurut (Sarumaha, 2022), budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk upaya pencapaian tujuan organisasi, karena ini merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki suatu organisasi yang dapat mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota atau pegawai dan karyawan organisasi.

Menurut (Ellys & Ie, 2020), menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu sistem yang terbentuk dalam suatu entitas organisasi dan diterima oleh kelompok tertentu pada waktu tertentu. Sistem ini mencakup seperangkat norma dan nilai yang digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Rivai, 2020), budaya organisasi mencakup suatu keyakinan bersama, nilai-nilai yang dianut, norma-norma perilaku, serta asumsi-asumsi yang diterima baik secara implisit maupun eksplisit di seluruh tingkatan organisasi. Unsur-unsur ini menjadi landasan dalam mengawasi perilaku karyawan yang dilakukan, pola pikir mereka, serta interaksi dan kerjasama dengan lingkungan. Jika budaya organisasi positif, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), budaya organisasi berhubungan dengan cara karyawan membentuk karakteristik budaya suatu entitas organisasi, bukan pada apakah mereka menyukai atau senang terhadap budaya tersebut atau tidak. Dengan kata lain, budaya ini berfungsi sebagai istilah deskriptif. Budaya organisasi mencerminkan persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi.

Menurut (Sarumaha, 2022), dengan dorongan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan rasa percaya pemimpin terhadap kinerja karyawannya, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Sebaliknya, apabila tidak ada apresiasi dari pemimpin terhadap karyawan yang telah menjalankan tugasnya dengan baik, budaya organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja dan mengabaikan pekerjaannya.

Singkatnya, budaya organisasi adalah fondasi yang membentuk identitas dan karakter sebuah organisasi, serta mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan yang terjadi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu dan menjadi modal tercapainya visi dan misi organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja menitikberatkan pada kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wushe & Shenje (2019), kinerja adalah hasil usaha total individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas seperti standar, sasaran, dan standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Bahdin Nur Tanjung et al, 2024)

Gibson et al dalam Silaen, N. R. et al (2021: 33), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori: 1) Faktor pribadi, yang terdiri dari keterampilan dan kemampuan meliputi kemampuan mental dan fisik, latarbelakang mencakup keluarga dan pengalaman, dan demografi meliputi umur, suku, dan umur. 2) Faktor psikologis, yang mencakup lima sub-faktor: persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. 3) Faktor organisasi mencakup lima sub faktor: sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur, dan desain kerja.(Pokhrel, 2024)

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan cara kerja yang dilakukan. Hal ini juga mengacu pada cara suatu perusahaan menyelesaikan pekerjaannya harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, karena setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai pada suatu saat. Kinerja karyawan merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan cara tertentu dan dalam jangka waktu tertentu serta merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan kinerja sesuai harapan perusahaan (Sholikhah & Sumartik, 2024) Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan berkelanjutan perusahaan dalam mencapai target tujuan yang telah ditentukan, dan keberhasilan kumulatif pada titik waktu tertentu dibandingkan dengan tujuan dan standar spesifik yang disepakati. Indikator kinerja pegawai ada empat, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, produktivitas, dan ketepatan waktu.

Nurjaya (2021: 60-74) menyatakan bahwa kinerja adalah drajat hasil pencapaian pada saat melaksanakan tugas tertentu. Kinerja perusahaan memfokuskan pada pengukuran pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Putri A. (2020: 55-60) menyatakan kinerja adalah hasil berfungsinya pekerjaan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama jangka waktu yang sudah di tentukan dan menggambarkan sejauh mana individu atau kelompok tersebut memenuhi tuntutan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021: 163-170) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di ukur dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Zaqi & Kurniawaty, 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggambil metode studi literatur (literature review) atau kajian pustaka sebagai pendekatan utama dalam pengumpulan dan analisis data yang merupakan metode pengumpulan dan analisis data berdasarkan sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian dan menelaah teori-teori, konsep, dan hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas. Oleh karena itu, penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, akan tetapi bertumpu pada hasil-hasil kajian ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam hal ini memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Kebijakan dan pendekatan yang baik dari pimpinan membuat pegawai merasa lebih nyaman dan produktif dalam melaksanakan tugas. Pemimpin yang efektif membuat lingkungan kerja yang mendukung operasional dengan memberikan petunjuk arah yang jelas, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini tidak hanya membuat peningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap tujuan bersama. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, lebih inovatif, dan berkontribusi secara aktif pada kesuksesan organisasi. Maka dari itu, peran kepemimpinan yang positif sangat penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan kompetitif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya perusahaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui berbagai aspek. Pertama, budaya yang mendukung kerja tim dan kolaborasi menciptakan lingkungan positif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Kedua, budaya yang membuat inovasi dan eksperimen dapat menghasilkan karyawan untuk berkreasi dan belajar dari kegagalan, sehingga meningkatkan kontribusi mereka dalam mencari solusi. Selain itu, budaya yang menekankan keadilan dan transparansi membuat karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen, membuat lingkungan kerja yang stabil dan penuh kepercayaan. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif dapat membuat peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Organisasi dengan budaya yang baik memberi peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pembentukan budaya tersebut. Namun, kebebasan dalam pengambilan keputusan perlu diberikan secara selektif, terutama pada tahap awal pembentukan budaya organisasi yang terbuka. Pengawasan dari pimpinan juga penting, mengingat tidak semua karyawan memiliki kematangan dalam mengambil keputusan. Hal ini berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dan fungsi budaya organisasi secara merata.

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan itu sangat signifikan dan saling terkait. Kepemimpinan yang efektif melalui gaya kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang baik, serta dukungan dan pembinaan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan. Kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dengan mencakup nilai-nilai dan norma yang mendukung, suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja karyawan.

Organisasi ibarat pohon yang dibungkus dan didukung oleh komunitas yang lebih besar. Untuk mengatasi kegagalan masa lalu, tujuan utama struktur organisasi adalah membangun kegagalan baru. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja meliputi proses pengambilan keputusan, struktur organisasi, dan bias. Selain dari kepemimpinan, ada faktor lain juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat dicapai melalui kemampuan memahami, membimbing, memotivasi, mengatur, memfasilitasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan, dan menginspirasi

pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan misi sebelumnya. Manajer menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda ketika melatih dan membimbing karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif sangat berperan dalam membuat peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangun kepercayaan dan rasa saling menghormati di antara anggota tim. Dengan pendekatan yang inklusif, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dimana karyawan merasa dihormati dan terpengaruh untuk memberikan yang terbaik. Hal ini, pada saatnya, akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Budaya organisasi yang kuat juga memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan. Budaya yang mendukung kerja tim, inovasi, dan komunikasi terbuka memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi lebih efektif dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja bersama. Ketika karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan diberi ruang untuk mengekspresikan ide-ide mereka, mereka cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Budaya yang positif bukan hanya untuk meningkatkan motivasi, tetapi juga membangun loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi saling mempengaruhi. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang sehat, sementara budaya yang mendukung dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi yang menyelaraskan kedua aspek ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin harus dilatih untuk memahami dan mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka agar sejalan dengan nilai-nilai dan norma-norma budaya organisasi yang ingin dibangun.

Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, organisasi harus berkomitmen untuk secara aktif mengembangkan kepemimpinan dan budaya organisasi. Ini mencakup pelatihan berkala bagi pemimpin, peningkatan komunikasi antar tim, serta inisiatif untuk membangun budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan pendekatan yang holistik terhadap kedua aspek ini, organisasi tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, melainkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang nanti pada akhirnya akan berakibat positif pada keseluruhan keberhasilan organisasi.

kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam menetapkan arah dan motivasi bagi karyawan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mampu memotivasi dan memperkuat timnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan inovasi.

Budaya organisasi, yang terdiri dari nilai, norma, dan praktik yang dipercaya oleh anggota, juga sangat berpengaruh pada perilaku tindakan dan kinerja karyawan. Budaya yang kuat dan mendukung menciptakan rasa saling memiliki, meningkatkan keterlibatan, dan mendorong kerja sama yang efektif. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat mengakibatkan konflik dan penurunan moral.

Kinerja karyawan diukur dari seberapa baik mereka memenuhi tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor dari kepemimpinan yang inspiratif dan budaya organisasi yang positif saling terkait dan bersama-sama membentuk kinerja yang optimal. Oleh

karena itu, untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan, organisasi perlu mengintegrasikan strategi kepemimpinan yang efektif dengan pengembangan budaya organisasi yang mendukung.

DAFTAR REFERENSI

Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dalam Peningkatan Motivasi Kerja PNS di Kantor Kecamatan. *Journal of Government Insight*, *2*(2), 182–197.

Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 75–84.

Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(1), 60–68.

Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *8*(2), 44–56.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.

Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial.*TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.

Pujiyanti, N., & Pramono, S. E. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Budaya Organisasi di Perguruan Tinggi yang Berglobalisasi. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, *6*(1), 570–575.

Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 213–223.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 505–515.

Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 28–36.

Sholikhah, I., & Sumartik, S. (2024). Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Logam Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, *1*(3), 15.

Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *4*(2), 389–400.

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, *3*(1), 354–363.

Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *7*(1), 13–28.

Pokhrel, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. *Αγαη*, *15*(1), 37–48.

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), *7*(2), 1245–1257. https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124

Zaqi, A. M., & Kurniawaty, E. (2024). *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Spare Part Kawasaki Pada Yon Kawasaki Part di Kota Jakarta Barat*. *1*(3), 589– 599.