

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Multi Kejayaan

Immanuel Elsaday, Rushadiyahati, Sakti Brata Ismaya
*Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis,
Universitas Respati Indonesia
rus.hadiyahati@gmail.com*

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Multi Kejayaan.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan dengan menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X_1) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $>$ ttabel ($5,710 > 1,671$), maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $>$ ttabel ($5,843 > 1,671$), maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari Nilai Fhitung sebesar 1.358 dengan nilai Ftabel 3.16, sehingga nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $1,358 > 3,16$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Saran dalam penelitian Untuk pimpinan PT. Sarana Multi Kejayaan hendaknya agar meningkatkan kewajibannya sebagai pemimpin dan juga dalam mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi. Misalnya dengan menciptakan iklim yang baik dan harmonis, serta berkonsultasi dengan anggotanya dan menggunakan saran tersebut untuk menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan. Pimpinan PT. Sarana Multi Kejayaan lebih mengenalkan para pegawai dengan nilai-nilai, serta visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Serta bagaimana membawa nilai-nilai tersebut dalam bidang pekerjaan masing-masing. Misalnya dengan membuat famflet yang menerangkan tentang visi misi perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja

Abstract.

The purpose of this research is to know and analyze leadership and organizational culture together on the performance of employees at PT. Multi-Glory Facility.

The data analysis method in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination and Hypothesis Testing. The sample in this study amounted to 60 employees of PT. Sarana Multi Kejayaan using saturated samples.

The results of the study show that leadership influences the performance of employees at PT. Multi-Glory Facility. This can be seen from the significant value of the Leadership variable (X_1) $0.000 < 0.05$, and $t_{count} > t_{table}$ ($5.710 > 1.671$), then H_01 is rejected and H_a1 is accepted. Organizational Culture influences the performance of employees of PT. Multi-Glory Facility. This can be seen from the significant value of the Organizational Culture variable (X_2) $0.000 < 0.05$, and $t_{count} > t_{table}$ ($5.843 > 1.671$), then H_02 is rejected and H_a2 is accepted. Leadership and organizational culture influence jointly or simultaneously on the performance of employees of PT. Multi-Glory Facility. This can be seen from the F_{count} value of 1.358 with a F_{table} value of 3.16, so that the $F_{count} > F_{table}$ or $1.358 > 3.16$, and a significant level of $0.000 < 0.05$, then H_03 is rejected and H_a3 is accepted.

Suggestions in research for PT leaders. Sarana Multi Kejayaan should increase its obligations as a leader and also in making decisions regarding the problems it faces. For example, by creating a good and harmonious climate, as well as consulting with its members and using these suggestions as considerations in making decisions. The leadership of PT. Sarana Multi Kejayaan better introduces employees to the values, as well as the overall vision and mission of the company. And how to bring these values into their respective fields of work. For example, by making a pamphlet that explains the company's vision and mission.

Keywords: Leadership, Organizational Culture and Performance

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan (Jamaludin, 2019). Pemimpin sebagai panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Selain kepemimpinan keberhasilan suatu organisasi atau pun perusahaan juga di pengaruhi oleh budaya organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Masum, 2019). Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Semua anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. (Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi alat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energipositif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada

akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson 2020).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan (Jufrizen & Lubis, 2020).

PT. Sarana Muti Kejayaan dapat tumbuh dan berkembang sampai saat ini karena adanya budaya organisasi yang dipercaya oleh anggotanya. Sehingga adanya budaya organisasi yang baik dapat menyebabkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan suatu kinerja, maka yang menjadi dasar adalah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Reaksi emosional anggota organisasi atas suatu objek dapat dipengaruhi oleh kepercayaan yang menurut mereka benar dan sikap sosial yang terbentuk dari interaksi sosial antar individu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan mengenai karakteristik karyawan tidaklah serupa, ada yang berbeda antara satu dengan yang lain diketahui adanya karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sifat dan antusias yang tinggi ada juga karyawan yang bekerja dengan sifat dan antusias yang rendah, tidak mematuhi peraturan, kurangnya kerja sama tim yang baik sehingga berdampak buruk dalam berjalanya perusahaan.

Seperti ketika masuk jam kerja ditentukan pukul 09.00 WIB ada karyawan

yang datang lebih dari jam tersebut bila sampai di perusahaan karyawan tidak langsung mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Masalah tersebut yang harus diperhatikan bahwa kinerja karyawan yang masih perlu untuk ditingkatkan pada suatu perusahaan. Bagi perusahaan yang berkembang, jika tidak perusahaan akan sulit mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Multi Keajaiban".

Tinjauan Pustaka Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang menguasai atau disadari oleh kemampuan pribadi mendorong atau mengajak orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penguasaan kelompoknya dan memiliki keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang mampu khusus. Berikut pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Kartono (2019). Kepemimpinan merupakan bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2017).

Sedangkan menurut Robbins (2018) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi, serta mengarahkan, dan mengawasi orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok yang telah ditetapkan

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem tidak nyata dan dipelajari, diikuti dan menjadi kebiasaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Budaya organisasi memberikan makna dari suatu keyakinan bersama yang dipercayai oleh para anggota organisasi dan menentukan sebagian besar suatu kelompok atau individu bertindak. Berikut pengertian budaya organisasi dari beberapa ahli.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya (Krisnandi, 2019). Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sulaksono, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sekumpulan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam aktivitas kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat berupa hasil tugas dan tanggung jawab atau tingkatan suatu keberhasilan yang dicapai anggota, dan dapat diukur keberadaannya serta dapat dijadikan pembanding dengan anggota lainnya sebagai tolak ukur untuk mengukur karyawan. Keberhasilan suatu organisasi merupakan kumpulan kinerja karyawan yang bekerja dengan efektif dan efisien. Berikut pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut (Mangkunegara, 2019). Kinerja karyawan atau prestasi kerja

merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja (Sutrisno, 2019). Pendapat senada juga diutarakan oleh Robbins (2019) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hipotesis

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan.
2. Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan.
3. Diduga Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel

kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu (Ghozali, 2019).

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian Hipotesis mengenai diduga ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan dengan rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2019)

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan rumusnya sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

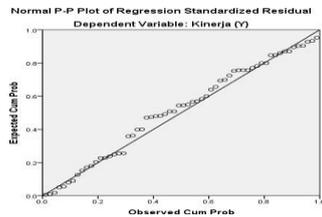
Sumber: (Sugiyono, 2019)

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Beberapa metode uji

normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual atau uji One Sample Kolmogorov Sminov. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment (Pearson)*. Pada uji validitas ini diketahui bahwa n adalah 60 dan $\alpha = 5\%$, maka $r_{tabel} = 0,254$.

Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y) mempunyai nilai conbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Nilai konstanta (α) bertanda positif, yaitu 35,304 artinya apabila kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan adalah 35.304.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.234. Artinya bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk variable kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan sebesar 0.234 jika nilai dari variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu sebesar 0.260. Artinya bahwa setiap terjadi kenaikan 1 satuan untuk variable budaya organisasi akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan sebesar 0.260 jika nilai dari variabel lain tetap.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0.078. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 78% sisanya 22% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.304	8.616		4.098	.000
Kepemimpinan (X1)	.234	.330	.152	5.710	.000
Budaya Organisasi (X2)	.260	.309	.181	5.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $> ttabel$ ($5.710 > 1.671$), maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung $> ttabel$ ($5.843 > 1.671$), maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga ada budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.

2. Hasil Uji F (Simultan)

- a. Nilai Fhitung sebesar 1.358 dengan

nilai Ftabel 3.16, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $1.358 > 3.16$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.

Pembahasan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung > ttabel ($5,710 > 1.671$), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung > ttabel ($5,843 > 1.671$), maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga ada budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.
3. Nilai Fhitung sebesar 1.358 dengan nilai Ftabel 3.16, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $1.358 > 3.16$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan terbukti.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi

Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung > ttabel ($5,710 > 1.671$), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan variabel Budaya Organisasi (X2) $0,000 < 0,05$, dan nilai thitung > ttabel ($5,843 > 1.671$), maka Ho1 ditolak dan Ha2 diterima.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Multi Kejayaan. Hal ini terlihat dari Nilai Fhitung sebesar 1.358 dengan nilai Ftabel 3.16, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $1.358 > 3.16$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Saran

1. Untuk pimpinan PT. Sarana Multi Kejayaan hendaknya agar meningkatkan kewajibannya sebagai pemimpin dan juga dalam mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi. Misalnya dengan menciptakan iklim yang baik dan harmonis, serta berkonsultasi dengan anggotanya dan menggunakan saran tersebut untuk menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan.
2. Pimpinan PT. Sarana Multi Kejayaan lebih mengenalkan para pegawai dengan nilai-nilai, serta visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Serta bagaimana membawa nilai-nilai tersebut dalam bidang pekerjaan masing-masing. Misalnya dengan membuat famflet yang menerangkan tentang visi misi perusahaan serta bagaimana kaitannya dengan bidang kerja karyawan agar mampu menguatkan budaya organisasi yang positif, tidak hanya terkait nilai-nilai organisasi tetapi mencakup keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Dumitriu, R., & Stefanescu, R. (2019). *Introducere în managementul afacerilor, partea întâi (Introduction Business Management, Part1)*.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMS SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins., & Coulter. (2019). *Management* 14th Edition. Canada: Pearson.
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan kajian teoritis dan praktis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish. Sule, E .T., & Priansa., D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Wibowo, S. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis: Introduction To Business Management*: Sampurno Wibowo. Sampurno Wibowo.
- Jurnal
- Aji, D. V. S., & Suryati, S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA TANGGULANGIN KECAMATAN JATISRONO, KABUPATEN WONOGIRI. *Journal Smooting*, 20(2), 112–118.
- Endra, E., & Natarida Marpaung, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pisangan Timur Kota Jakarta Timur. *Journal Parameter*, 7(2), 389–405.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56.
- Lutfi, L., Wahyudi, P., & Oktafiah, Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA BANGUN PERKASA. *Journal EMA*, 5(2), 88–99. [http://ema-5\(2\), 88–99](http://ema-5(2), 88–99).
- Ramadhani, K. K., & Sulaeman, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 9(2), 537–545