

## Transformasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan

Sulastri Oktavia

STIE Dharma Negara

E-mail: [sulastrioktavia@gmail.com](mailto:sulastrioktavia@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 27 Juli 2024

Revised: 10 Agustus 2024

Accepted: 13 Agustus 2024

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

**Abstract:** *Currently, various leadership styles and organizational cultures are applied in companies, including PT Semesta Abadi. Leadership is the art and process of influencing a group of people to work hard to achieve group goals. This process is a determining factor for the running of an organization or company. Through the leadership process, a leader can influence employees so that they can improve their performance in order to achieve company goals. This study aims to determine the impact of Leadership Style and Organizational Culture on PT Semesta Abadi. The research method used is a descriptive and verification research method, with a sample of 74 respondents who are employees of PT Semesta Abadi. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data analysis using SPSS version 26. Based on the results of the study, Leadership Style and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance. Partially, leadership style has a very significant effect on employee performance, as well as organizational culture which also has a very significant effect on employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah hasil dari prestasi manajemen. Evaluasi kinerja perusahaan bisa dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan baik oleh pihak internal maupun eksternal. Kinerja keuangan merupakan salah satu aspek utama dalam penilaian kondisi perusahaan, sebagaimana disebutkan oleh Nainggolan dalam Wiagustini (2010). Faktor lain yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah budaya organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga kesuksesan organisasi dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh hasil kinerjanya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Selain itu, pencapaian kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan sangat bergantung pada pemimpin yang kompeten. Perusahaan perlu memiliki pemimpin yang mampu mengantisipasi masa depan dan memanfaatkan peluang yang muncul dari perubahan, sehingga organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuannya.

Secara keseluruhan, pola tindakan seorang pemimpin dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan keterampilan dan sikap seorang pemimpin. Kepemimpinan

yang efektif dalam organisasi didukung oleh budaya organisasi yang positif. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, namun juga memiliki kemampuan untuk menjadi agen perubahan dalam budaya tersebut (Pors, 2008). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, ditambah dengan dukungan budaya organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun tujuan utama dari pembangunan budaya organisasi adalah untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan yang lebih baik, tidak semua organisasi berhasil melakukannya. Beberapa organisasi mengalami kegagalan karena individu-individu di dalamnya tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi.

Sebagai contoh, PT Semesta Abadi memiliki budaya organisasi yang kuat dan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Namun, tingginya angka pergantian karyawan di PT Semesta Abadi menyebabkan perubahan bertahap dalam budaya organisasinya. Karyawan baru yang bergabung membawa budaya dari perusahaan sebelumnya, yang dapat memengaruhi budaya organisasi di perusahaan ini, baik dalam aspek positif maupun negatif.

Afandi (2016) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan secara linier dengan gaya kepemimpinan mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam kinerja karyawan dan organisasi. Bahkan, menurut Agung (2013), kepemimpinan memiliki dampak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja diartikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja atau layanan yang diberikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Bernarddin dalam Sudarmanto, 2014). Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi kerja atau pencapaian yang telah berhasil diraih oleh seseorang. Rendahnya kinerja karyawan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan dan menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Kinerja karyawan PT Semesta Abadi yang rendah dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan selama periode 2021-2023, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

| Yudisium Kinerja | Tahun 2021      |       | Tahun 2022      |       | Tahun 2023      |       |
|------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|
|                  | Jumlah karyawan | %     | Jumlah karyawan | %     | Jumlah karyawan | %     |
| Baik Sekali      | 2               | 1,25  | 5               | 2,84  | 20              | 7,14  |
| Baik             | 86              | 53,75 | 70              | 39,77 | 72              | 25,72 |
| Cukup            | 29              | 18,12 | 52              | 29,55 | 93              | 33,21 |
| Kurang           | 43              | 26,88 | 49              | 27,84 | 95              | 33,93 |
| Buruk            | -               | -     | -               | -     | -               | -     |
| Buruk Sekali     | -               | -     | -               | -     | -               | -     |
| Jumlah           | 160             | 100   | 176             | 100   | 280             | 100   |

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Setiap tahun, jumlah karyawan yang mendapat nilai kurang terus meningkat, meskipun perusahaan telah menetapkan standar minimum kinerja karyawan dengan nilai Cukup. Namun, pada kenyataannya, masih ada karyawan yang menerima nilai Kurang dengan persentase yang melebihi 20 persen. Jumlah karyawan yang memperoleh nilai Kurang pada tahun 2023 merupakan yang tertinggi, mencapai 33,93%. Kondisi ini dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan mengakibatkan produktivitas karyawan yang rendah, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kompensasi atau bonus yang akan diterima oleh karyawan.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya persentase jam kerja yang dipenuhi oleh karyawan. Ketidakhadiran karyawan mengakibatkan mereka tidak dapat mencapai target perusahaan, yang berdampak pada rendahnya produktivitas perusahaan dan berpotensi

menyebabkan kerugian. Tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari persentase kehadiran serta ketepatan waktu karyawan selama periode 2021-2023.

**Tabel 2 persentase kehadiran karyawan dan persentase kehadiran tepat waktu karyawan PT Semesta Abadi tahun 2021-2023.**

| TAHUN                  | 2021   | 2022   | 2023   |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Persentase Kehadiran   | 91,03% | 83,00% | 80,82% |
| Persentase Tepat Waktu | 66,43% | 64,79% | 57,80% |

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan selama periode 2021-2023. Pada tahun 2021, persentase kehadiran karyawan mencapai 91,03%, sementara perusahaan menargetkan persentase kehadiran sebesar 100%. Pada tahun 2022, angka ini menurun menjadi 83%, dan pada tahun 2023, terjadi penurunan lebih lanjut hingga 80,82%. Penurunan persentase kehadiran ini menunjukkan bahwa target perusahaan untuk mencapai kehadiran karyawan sebesar 100% belum tercapai selama periode tersebut. Berdasarkan data dan pendapat para ahli yang telah disampaikan, rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah: pertama, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; dan kedua, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Terry (2017:25) mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktivitas dan metode yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja keras dengan penuh semangat demi mencapai tujuan kelompok. Pemimpin memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan, terutama jika konsiderasi merupakan tipe kepemimpinan yang dominan dalam dirinya. Artinya, pemimpin ini sangat memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan secara manusiawi. McShane (2018) mendeskripsikan kepemimpinan sebagai upaya untuk memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain guna berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi yang mereka ikuti. Luthans (2006) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh manajer atau penyelia dalam manajemen sumber daya manusia. Thoha (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang diadopsi oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain berdasarkan pengamatannya. Rivai dan Mulyadi (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah keseluruhan alat yang digunakan oleh seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak, sebagai kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan dalam upayanya mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

### Budaya Organisasi

Griffin (2004:162) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi, cara organisasi melakukan berbagai hal, serta apa yang dianggap penting oleh organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Mary (2010:63), budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh

anggota organisasi dan yang memengaruhi cara mereka bertindak. Kreitner (2014:62) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang diterima secara implisit oleh suatu kelompok dan menentukan bagaimana mereka merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai situasi. Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, terdiri dari nilai-nilai dan sistem yang menggerakkan anggota organisasi untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut. Luthans (2006:125) menyebutkan beberapa karakteristik budaya organisasi, di antaranya: a. Aturan perilaku yang diamati; b. Norma; c. Nilai dominan; d. Filosofi; e. Aturan; dan f. Iklim organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Zainal (2015:447), kinerja merupakan gambaran keseluruhan dari kondisi perusahaan selama periode tertentu, yang merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Sutrisno (2010:171) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang memiliki kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kinerja seseorang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Dalam penelitian ini, digunakan dimensi kinerja yang diuraikan oleh Bernarddin dalam Sudarmanto (2014), yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan dampak interpersonal.

### **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan merupakan dua komponen penting yang berpengaruh dalam meningkatkan performa organisasi. Luthans (2006:680) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau penyelia dalam manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin et.al (2013), Osabiya dan Ikenga (2015), Wahyuni (2015), serta Tampi (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

(H<sub>1</sub> :gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kerja karyawan

Untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Luthans (2006:125) menyatakan bahwa organisasi membentuk perilaku anggotanya yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan adanya budaya organisasi, anggota organisasi akan lebih mudah memahami tindakan yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang baik agar dapat diterapkan oleh karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin et.al (2013), Osabiya dan Ikenga (2015), Wahyuni (2015), Tampi (2014), serta Mariam (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> :budaya organisasi berpengaruh terhadap Kerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, karena peneliti bermaksud untuk menggambarkan masing-masing variabel serta menguji pengaruh variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Semesta Abadi. Unit analisis yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Semesta Abadi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner) yang diberikan kepada semua karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semesta Abadi yang berjumlah 280 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagaimana dijelaskan oleh Sangadji dan Sopiah (2010). Dengan taraf kesalahan 10%, sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, dan perhitungan data dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 26.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan profil responden yang dikumpulkan melalui angket, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 62 orang (82,5%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 12 orang (17,5%). Selain itu, usia karyawan perlu diteliti lebih lanjut untuk menganalisis indikator variabel-variabel yang berkaitan dengan usia responden. Karyawan berusia antara 21 hingga 30 tahun merupakan kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak, yaitu 48 orang (65%), diikuti oleh kelompok usia 31 hingga 40 tahun sebagai kelompok terbesar kedua. Data ini menunjukkan bahwa karyawan PT Daya Anugrah Semesta mayoritas berada pada usia produktif.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti telah diuji dan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

| Variabel          | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|------------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1       | 0,755    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.2       | 0,745    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.3       | 0,783    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.4       | 0,647    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.5       | 0,720    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.6       | 0,887    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.7       | 0,755    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.8       | 0,723    | 0,312   | VALID      |
|                   | X1.9       | 0,822    | 0,312   | VALID      |
| Budaya Organisasi | X2.1       | 0,533    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.2       | 0,612    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.3       | 0,677    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.4       | 0,645    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.5       | 0,533    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.6       | 0,591    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.7       | 0,733    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.8       | 0,709    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.9       | 0,512    | 0,312   | VALID      |
|                   | X2.10      | 0,500    | 0,312   | VALID      |
| Kinerja Karyawan  | Y1         | 0,621    | 0,312   | VALID      |
|                   | Y2         | 0,711    | 0,312   | VALID      |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| Y3  | 0,701 | 0,312 | VALID |
| Y4  | 0,713 | 0,312 | VALID |
| Y5  | 0,792 | 0,312 | VALID |
| Y6  | 0,523 | 0,312 | VALID |
| Y7  | 0,512 | 0,312 | VALID |
| Y8  | 0,642 | 0,312 | VALID |
| Y9  | 0,777 | 0,312 | VALID |
| Y10 | 0,780 | 0,312 | VALID |

Berdasarkan tabel di atas, uji validitas untuk variabel X1, X2, dan Y dinyatakan VALID dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah metode nilai Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran dalam Priyatno, kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | N of item |
|-------------------|------------------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | .722             | 9         |
| Budaya Organisasi | .769             | 10        |
| Kinerja Karyawan  | .823             | 10        |

Berdasarkan pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha setiap variabel diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016), uji normalitas adalah alat yang digunakan untuk menentukan apakah data residual dari variabel-variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal atau tidak.

**Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                |                         |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | Unstandardized Residual |
|                                  |                | 74                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4.39248045              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .125                    |
|                                  | Positive       | .072                    |
|                                  | Negative       | -.125                   |
| Test Statistic                   |                | .125                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .208 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah data SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,208 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini Berdistribusi Normal.

### Uji regresi berganda

Berikut merupakan hasil penelitian yang menunjukkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 8.022                       | 4.266      |                           | 2.611 | .005 |                         |       |
|       | X1         | .017                        | .066       | .075                      | 1.247 | .001 | .721                    | 1.327 |
|       | X2         | .280                        | .087       | .228                      | 1.244 | .002 | .721                    | 1.327 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6, kami memiliki persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8.022 + 0.017X_1 + 0.280X_2 + e$$

**Tabel 6. Hasil Uji Fit Model (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 187.139        | 2  | 93.569      | 4.601 | .001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 752461         | 71 | 20.337      |       |                   |
|                    | Total      | 936600         | 73 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber :Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan tingkat signifikansi  $0.001 < 0.05$  dapat disimpulkan model regresi linier berganda layak digunakan pada penelitian ini.

### Hasil Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel 6. Koefisien determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 |
| 1     | .855 <sup>a</sup> | .731     | .733              | 5.310                      | .253              | 5.342    | 2   |

Sumber: Olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r square menunjukkan koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi sebesar 0,731 atau 73,1%, dan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Uji T

**Tabel 7 Hasil Uji t**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9.792                       | 3.269      |                           | 2.996 | .005 |
|       | X1         | .015                        | .082       | .035                      | 1.187 | .003 |
|       | X2         | .170                        | .094       | .338                      | 1.809 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang mana hal ini berarti bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, pengaruh budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang mana hal ini berarti bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil diatas bahawa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Luthans (2006), menyatakan jika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer atau penyelia pada manajemen sumber daya manusia ini, Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang dimiliki akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini pun di dukung oleh Penelitian Uddin et.al (2013), Osabiya and Ikenga (2015), Wahyuni (2015), Tampi (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil diatas bahawa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melihat pernyataan Luthans (2006) dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan anggota organisasi untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Maka dari itu perlunya membangun budaya organisasi yang baik sehingga dapat diterapkan para karyawan dan dengan adanya budaya tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Uddin et.al (2013), Osabiya and Ikenga (2015), Wahyuni (2015), Tampi (2014), Mariam (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari proses implementasi *Kansei Engineering* untuk menghasilkan rekomendasi konsep desain tampilan website Sedekah Online adalah sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan pengujian untuk mengetahui seberapa tinggi nilai *user experience* dari *website* Sedekah Online, ternyata didapatkan bahwa performa *ux* untuk *website* Sedekah Online saat ini memiliki nilai jelek (*bad*).
2. Hasil analisi dari penelitian ini menghasilkan faktor-faktor berupa konsep emosi yang memiliki pengaruh kuat dalam konsep desain Sedekah Online.

Adapun saran yang diperlukan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut untuk menghasilkan penelitian yang lebih sempurna adalah sebagai berikut :

1. Jumlah *Kansei Word* dan jumlah *sample* spesimen yang digunakan dalam proses penelitian ini bisa lebih dari 14 *Kansei Word* dan 10 spesimen, hal itu berguna untuk mempertajam hasil penelitian
2. Jumlah elemen desain yang digunakan dalam proses penelitian ini bisa lebih rinci sehingga dapat menghasilkan matriks elemen yang lebih baik lagi sebagai rekomendasi konsep desain tampilan *website* Sedekah Online.

## DAFTAR REFERENSI

- Anggrainingsih, E. N. (2013). Analisis Perbandingan Menggunakan Metode *AHP*, *TOPSIS*, dan *AHP-TOPSIS* dalam Studi Kasus Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Siswa Program Akselerasi. *JURNAL ITSMART*, 18.
- Finansialku. (2013, September 25). *top-10-situs-crowdfunding-untuk-pendanaan*. Retrieved from finansialku.com: <https://www.finansialku.com/top-10-situs-crowdfunding-untuk-pendanaan/>
- Hadiana, A. (2019, Februari 4). *probability-and-statistics/correlation-coefficient-formula*. Retrieved from Statistics How To: <https://www.statisticshowto.datasciencecentral.com/probability-and-statistics/correlation-coefficient-formula/>
- Hadiana, I. G. (2017). Implementasi *Kansei Engineering* dalam Perancangan Desain *Interface E-Learning* Berbasis web (Studi Kasus: SMK Negeri 1 Sukabumi). *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, 106.
- Ishihara, A. M. (2013). *Prelude to Natphoric Kansei Engineering Framework*. *Journal of Software Engineering and Applications*, 639.
- Jogianto, W. A. (2015). *Partial Leaset Square Alternatif Structural Equation Modeling* Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Manda Rohandi, M. Y. (2017). Sistem Pendukung Keputusan dalam Penentuan Prioritas Pengembangan Kawasan Wisata Bawah Laut . *JNTETI*, Vol. 6, 424-425.
- Mitsuo, N. a. (2009). *Validation of Kansei Engineering Adoption in E-commerce Web Design*. *Kansei Engineering International Journal* Vol.9 No.1 pp.21-27, 22.
- Nagamachi, M. (1995). *Kansei Engineering: A new ergonomic consumer-oriented technology for product development*. *International Journal of Industrial Ergonomics* 15 (1995) 3-11.
- N. Johnson, W. D. (1998). Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Schrepp, D. M. (2019). *User Experience Questionnaire Handbook*.
- Susilo, e. (2019, March 11). *cara-menggunakan-user-experience-questionnaire*. Retrieved from edisusilo.com: <https://www.edisusilo.com/cara-menggunakan-user-experience-questionnaire/#santoso>