

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Glostar Indonesia

Siti Nuranisa

Universitas Nusa Putra and [siti.nuranisa\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:siti.nuranisa_mn23@nusaputra.ac.id)

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bermaksud untuk mempertimbangkan bagaimana dampak dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada pelaksanaan PT. Glostar Indonesia, sebuah perusahaan pabrikan yang beroperasi dalam bidang produksi sepatu. Kinerja bisnis dipengaruhi oleh faktor internal, seperti budaya organisasi dan kepemimpinan, dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat. Riset ini dilakukan secara kuantitatif melalui metode survei. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Glostar Indonesia. Penelitian ini mengidentifikasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen), sementara kinerja perusahaan sebagai variabel terikat (dependen). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja perusahaan secara positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Nilai-nilai bersama dan praktik kerja yang baik menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan mendukung, yang dapat meningkatkan produktivitas, kolaborasi, dan inovasi karyawan.

*Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Perusahaan, PT. Glostar Indonesia*

### ABSTRACT

---

The objective of this study is to examine the impact of leadership style and organizational culture impact the implementation of PT. Glostar Indonesia, a manufacturing company engaged in shoe production. Business performance is influenced by internal Aspects, for example organizational culture and leadership, in the face of increasingly fierce industrial competition. This research was conducted quantitatively through survey methods. Data were analyzed using multiple linear regression after questionnaires were distributed to PT Glostar Indonesia employees. This research identifies Organizational culture and Leadership style serve as the independent variables, while company performance acts as the dependent variable. The research results show that leadership style and organizational culture influence company performance positively and significantly. Leadership styles have the ability to increase employee motivation and performance, which in turn contributes to overall company performance. Shared values and good work practices demonstrate a strong and supportive organizational culture, which can increase employee productivity, collaboration and innovation.

*Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Performance of Company, PT. Glostar Indonesia*

---

### PENDAHULUAN

Satu diantara komponen yang sangat krusial dalam manajemen perusahaan adalah bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak pada pelaksanaan perusahaan atau kinerja perusahaan. Gaya dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan inspirasi dan efisiensi pekerja, dan budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang sukses dan produktif. PT. Glostar Indonesia Ini adalah perusahaan yang beroperasi di sektor industri. pelaksanaan perusahaan adalah salah satu tujuan mendasar perusahaan. Dalam lingkungan perdagangan yang berubah dengan cepat ini, perusahaan harus terus meningkatkan pelaksanaannya agar tetap kompetitif. Salah satu komponen yang mempengaruhi pelaksanaan perusahaan adalah gaya otoritas dan budaya organisasi.

Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan mereka untuk mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian telah mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Hasilnya, hal ini berkontribusi positif terhadap performa perusahaan.

Filosofi, keyakinan, dan norma yang dipegang oleh seseorang di perusahaan memengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kerja sama dan inovasi, dan mengurangi turnover dan konflik. Pada akhirnya, budaya organisasi yang baik dapat membuat perusahaan secara keseluruhan lebih baik.

Dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, perusahaan dapat mengimplementasikan praktik-praktik terbaik yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi. Diharapkan Temuan dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi, dan dapat menjadi referensi bagi entitas lain dalam industri yang serupa.

Satu dari komponen penting yang dapat menentukan keberlanjutan dan kesuksesan sebuah perusahaan adalah kinerjanya. Kinerja perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti pendapatan, laba, pertumbuhan, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Kinerja perusahaan yang baik dapat menunjukkan kesejahteraan, dan laba yang diperoleh juga merupakan indikator kinerja perusahaan

Komponen yang sangat krusial bagi bisnis adalah evaluasi kinerja, yang menunjukkan bagaimana strategi digunakan untuk mencapai target. Evaluasi kinerja merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja bisnis untuk mencapai tujuan strategis dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Untuk menentukan kebijakan bisnis, manajemen menggunakan pengukuran kinerja untuk mengukur kinerjanya.

## LANDASAN TEORI

### A. Gaya Kepemimpinan

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain secara langsung atau tidak langsung dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat digunakan untuk meyakinkan atau mempengaruhi orang lain, seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah wewenangnya.

Gaya kepemimpinan merujuk pada kenyataan bahwa terdapat beragam gaya kepemimpinan, yang masing-masing memiliki tingkat keberhasilan dan efisiensi yang berbeda-beda tergantung pada situasi dan tujuan tertentu. Beberapa gaya mungkin cocok untuk organisasi di industri tertentu, namun tidak efektif bagi organisasi di industri lain.

### B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan norma dan nilai yang membentuk perilaku para anggota organisasi. Kebiasaan dan nilai-nilai ini mempengaruhi cara anggota organisasi berperilaku. Mereka mengikuti kode etik tersebut saat berinteraksi di luar

organisasi. Oleh karena itu, semua anggota harus memahami budaya organisasi sebagai panduan dalam cara mereka memandang, berpikir, dan merasakan terkait permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

### C. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah hasil yang diperoleh perusahaan dalam mengelola sumber dayanya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu; faktor lingkungan bisnis eksternal, akuntabilitas, dan responsibilitas. Untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja organisasi, pengukuran kinerja sangat penting.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun, penelitian masih kurang mengenai bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi kinerja perusahaan secara bersamaan. Selain itu, melihat dinamika ini dari perspektif industri dan lokasi geografis tertentu juga dapat membantu.

Oleh karena itu, inti dari riset ini yaitu dalam maksud merenungkan gambaran otoritas dan culture (budaya) organisasi mempengaruhi performa perusahaan. Dengan memahami bagaimana kedua komponen ini berhubungan dengan pelaksanaan perusahaan. Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat menyediakan wawasan yang lebih mendalam kepada para sarjana dan profesional perdagangan tentang bagaimana cara membuat strategi manajemen yang baik dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung kinerja perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan rencana korelasional untuk menganalisis keterkaitan antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Penelitian melibatkan perwakilan PT Glostar Indonesia, dan 20 orang yang memenuhi kriteria diambil sebagai sampel acak sederhana. Dengan mengisi kuesioner yang terdiri dari 28 pertanyaan yang digunakan untuk menilai faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kinerja perusahaan. Metode pengujian di penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Pengujian Reliabilitas, dan Pengujian Normalitas.

Pada umumnya, regresi sederhana dipakai untuk menentukan dampak satu variabel X terhadap satu variabel Y, sedangkan regresi ganda digunakan untuk menentukan korelasi antara dua atau lebih faktor, di mana satu variabel tergantung pada variabel lainnya.

Uji normalitas dilakukan untuk menjamin bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan Uji Reliabilitas Menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner. Suatu Reliabilitas yang efektif ditunjukkan melalui hasil nilai cronbach's alpha yang melebihi 0,7.

Metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran Komprehensif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada performa perusahaan PT. Glostar

Indonesia. Hasil study ini akan memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan dan membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Regresi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.707	4.095

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi , gaya kepemimpinan

Pada tabel di atas diperoleh nilai R atau R<sup>2</sup>, yang mana R Square menunjukkan persentase kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Sisa pengaruh berasal dari variabel lain atau epsilon yang dilambangkan sebagai  $\epsilon_i$ . Nilai R Square sebesar 0,738 berarti bahwa variabel independen menyumbang 73,8% dalam memengaruhi variabel dependen. Sedangkan 26,2% yang tersisa terpengaruhi melalui faktor lainnya.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	803.704	2	401.852	23.962	.000 <sup>b</sup>
Residual	285.096	17	16.770		
Total	1088.800	19			

a. Dependent Variable: kinerja perusahaan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.899	5.235		.936	.362
gaya kepemimpinan	.462	.189	.474	2.450	.025
budaya organisasi	.571	.251	.440	2.271	.036

a. Dependent Variable: kinerja perusahaan

Pada tabel di atas terdapat nilai beta 0,440 yang artinya 44,0% Dimana besaran tersebut termasuk kedalam kategori **lemah**.

### B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.942	10

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,941 hal itu menggambarkan bahwasanya ke- 10 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.920	8

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,919 hal itu menunjukkan bahwa ke-8 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.925	10

Nilai cronbach’s alpha sebesar 0,920 hal itu menunjukkan bahwa ke-10 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang kuat.

**C. Uji Normalitas**

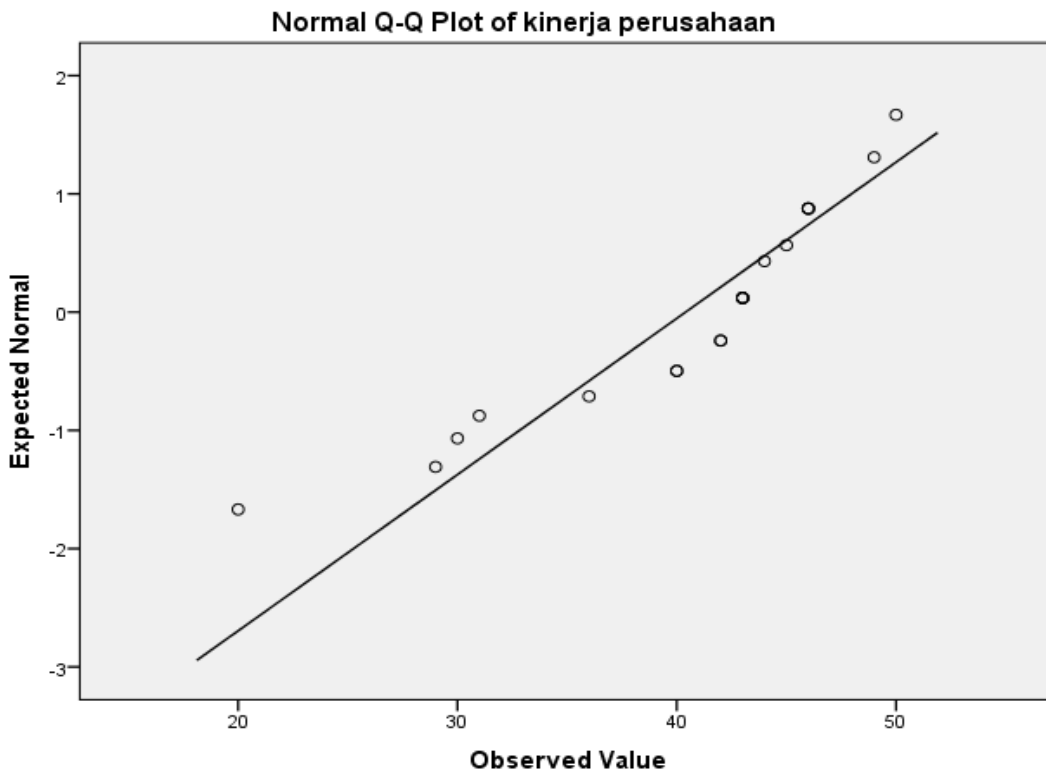
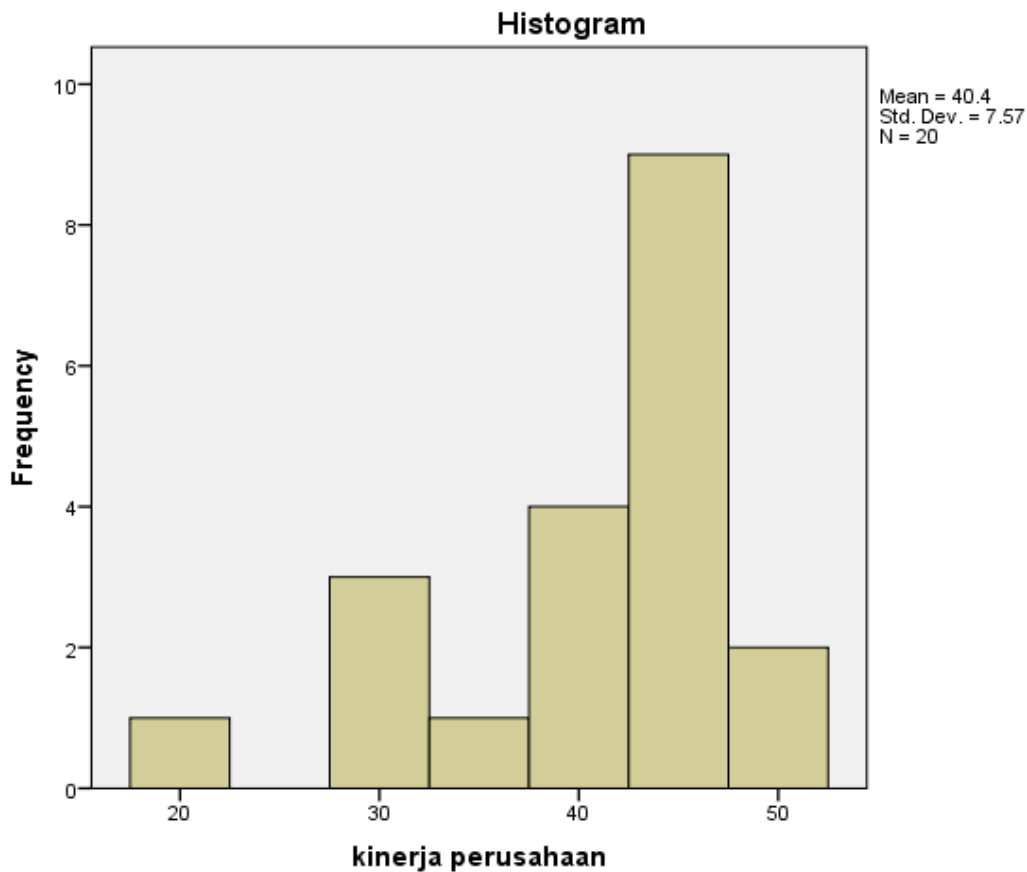
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja perusahaan	.234	20	.005	.867	20	.010
logY	.155	20	.200*	.958	20	.497

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pada pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi (p) adalah 0,200 ( $p > 0,05$ ), Sehingga didapatkan nilai memiliki distribusi normal berdasarkan hasil pengujian tersebut. Selain itu, pada uji Shapiro-Wilk, nilai signifikansi (p) sebesar 0,497 ( $p > 0,05$ ) juga mengindikasikan data berdistribusi normal menurut hasil pengujian ini.



## KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil dan diskusi, terdapat nilai R Square sebesar 73,8% yang menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja Perusahaan. Menurut hasil uji normalitas, data memenuhi asumsi normalitas dengan nilai signifikansi 0.200 ( $p > 0.05$ ) dalam pengujian Kolmogorov-Smirnov juga 0.497 ( $p > 0.05$ ) dalam pengujian Shapiro-Wilk. Ini mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

## REFERENSI

- Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, M. Tirtana Siregar (Januari 15,2019). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."
- Gamal Thabroni. (2022). "Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Jenis, Faktor, Indikator & Teori." Serupa.id Manajemen & Bisnis
- Jessica novia, Serafica Gischa. Kompas.com. "Budaya Organisasi Menurut Para Ahli dan Asumsinya."
- Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, Farlane S Rumokoy. (2016). "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani." Jurnal EMBA Vol 4, No 4 Desember.
- Yusuf Abdhul Azis. (2023). "Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, dan Contoh" Deepublish store