

## **Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja untuk Mendukung Kinerja (Studi Pada Perusahaan Media Cetak, di Kota Makassar)**

**Nurhadi**

Program studi Pascasarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

**Koresponden:** [santinurhadi010177@gmail.com](mailto:santinurhadi010177@gmail.com)

**Ramlawati**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

**Serlin Serang**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja di salah satu perusahaan media cetak di Kota Makassar dan apa dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan gaya kepemimpinan dan budaya kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang jumlahnya sebanyak seratus enam orang karyawan, terdiri dari beberapa divisi dan sub-divisi, sedangkan sampel yang diambil menggunakan rumus slovin terdiri sebanyak delapan puluh empat orang karyawan yang dipilih secara random. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Temuan penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya kerja, semakin baik juga kinerja karyawan yang dapat dilakukan.

**Kata Kunci** *Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

Pemberdayaan manusia atau karyawan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan. Namun, seringkali manusia sebagai tenaga kerja dianggap sebagai beban dan hanya dijadikan sebagai target penekanan biaya produksi. Padahal, tenaga kerja perlu dijaga dan dikembangkan agar dapat memberikan output yang optimal untuk perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk mengevaluasi apakah seorang karyawan telah melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang sesuai. Namun, memiliki kesediaan dan keterampilan saja tidak cukup efektif untuk melakukan tugas tersebut tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Oleh karena itu, penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu penting untuk mengetahui kinerja mereka. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting dalam menggerakkan suatu instansi. Kualitas SDM dapat sangat mempengaruhi kinerja instansi tersebut (Anindita & Rahayu, 2021). Semakin baik kualitas SDM, semakin baik pula kinerja instansi tersebut (Purba, 2018). Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja instansi. Dengan adanya penilaian, para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik (Toyib & Saputra, 2019). Penilaian kinerja umumnya bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan guna meningkatkan tampilan kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Secara khusus, penilaian kinerja dapat dilakukan untuk kepentingan promosi jabatan atau penghargaan kepada karyawan tertentu (Evita *et al.* 2019).

Dari survei awal di PT Media Fajar Kota Makassar, terungkap bahwa perusahaan memiliki target yang ambisius untuk pengembangan bisnisnya. Namun, karyawan perlu bekerja keras untuk mencapai target tersebut. Meskipun demikian, tingkat absensi karyawan rendah dan jam kerja kantor tidak selalu diikuti dengan baik, seperti seringkali karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal dari yang diatur dalam peraturan perusahaan. Beberapa karyawan bahkan masih mengobrol dengan rekan kerja saat jam istirahat sudah berakhir dan tidak memenuhi kewajibannya. Praktik seperti ini dapat mengganggu operasional perusahaan. Salah satu faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan di PT Media Fajar Kota Makassar adalah gaya kepemimpinan. Hasil dari wawancara awal dengan karyawan menunjukkan bahwa pemimpin di PT Media Fajar Kota Makassar kurang mampu membuat keputusan yang tepat dan tegas. Selain itu, terdapat kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat, bahkan dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Seorang pemimpin juga harus konsisten dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang diambilnya. Organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi hubungan baik antara atasan dan bawahan sehingga hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

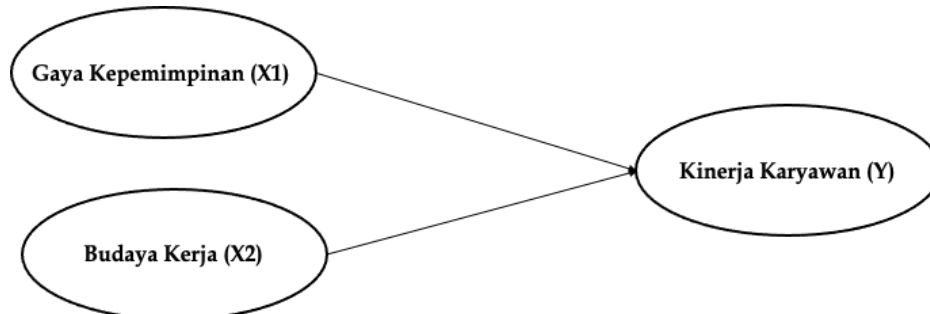
Menurut Agustin *et al.* (2019), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya. Koesmono (2016) menjelaskan bahwa peran seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting karena mereka menentukan tujuan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan tersebut secara bersama-sama untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi bawahannya agar mencapai hasil yang maksimal. Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang membimbing dan mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi atau perusahaan (Supriyatin, *et al.*, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, peran pemimpin sangat penting dan gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam manajemen yang memainkan peran strategis dalam kelangsungan hidup perusahaan. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya perusahaan agar tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien, seperti yang dijelaskan oleh Kotler dalam Robbins (2015). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menciptakan kondisi yang memungkinkan kinerja karyawan optimal dan mendorong mereka untuk bekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan, sehingga karyawan tidak hanya mampu bekerja tetapi juga bersedia bekerja dengan baik. Baihaqi (2019) melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di perusahaan pada area Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Voon et al. (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik di Malaysia, dan hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya kerja atau kebiasaan-kebiasaan dalam suatu perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting. Budaya yang diterapkan dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika melakukan pengamatan awal di PT Media Fajar Kota Makassar, ditemukan beberapa kebiasaan karyawan yang menjadi bagian dari budaya kerja, seperti sikap yang ditunjukkan karyawan saat berinteraksi dengan atasan atau rekan kerja. Selain itu, kedisiplinan kerja juga terlihat masih rendah. Meskipun demikian, masih ada sebagian karyawan yang menunjukkan sikap profesionalitas dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, keyakinan, atau norma yang ditetapkan dan disepakati serta harus dipatuhi oleh anggota organisasi, yang digunakan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Bahwa dapat dipahami bahwa budaya organisasi menurut (Nasir, *et al.* 2021) merupakan sistem kepercayaan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi lebih lanjut budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar untuk mengatasi masalah atau masalah yang dihadapi organisasi.

Dalam kondisi yang ideal, setiap perusahaan harus memiliki budaya kerja yang terdiri dari suatu sistem nilai yang disepakati oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya. Sistem nilai ini merupakan konsep yang dianut oleh sekelompok orang, baik karyawan maupun manajemen. Budaya kerja ini sangat berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan, sehingga persepsi ini akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Ismail (2016) menjelaskan bahwa bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif, seperti sebagai bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan diri, wujud dari nilai-nilai, dan keyakinan yang dianut. Semua pandangan ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menghasilkan karya berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi dan individu. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti akan memberikan paparan mendalam untuk untuk

menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.



**Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian**

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk numerik, skor, dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Populasi penelitian adalah karyawan tetap PT. Media Fajar di Makassar, terdiri dari 106 karyawan. Besar sampel penelitian ini adalah 84 karyawan yang dipilih melalui teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi statistik deskriptif, analisis regresi, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan uji-t.

Model persamaan dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- α = rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol
- b = Koefisien regresi, terdiri dari (b1,b2)
- e = Error (Kesalahan)

**III. HASIL PENELITIAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan gambaran umum responden yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih jadi responden. Pada penelitian ini karakter pada responden penelitian disajikan pada table berikut

**Tabel 1 Karakteristik responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	36	42,85
Perempuan	48	57,15
21-30	45	53,57
31-40	27	32,14

41 >	12	14,28
SLTA/Sederajat	3	3,57
Diploma	14	16,67
S1	62	73,80
S2	5	5,95
1-5 tahun	16	19,04
6-10 tahun	49	58,33
10 > tahun	19	22,61

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang dikumpulkan, 36 karyawan atau 42,85% adalah laki-laki, sementara 48 karyawan atau 57,15% adalah perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak, mungkin karena perempuan cenderung lebih teliti dan telaten dalam pekerjaan administrasi. Selain itu, tabel tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 45 responden atau 53,57% berusia antara 21-30 tahun, 27 responden atau 32,14% berusia antara 31-40 tahun, dan 12 responden atau 14,28% berusia lebih dari 41 tahun. Sebagian besar responden berusia 21-30 tahun, menandakan bahwa mayoritas karyawan produktif dan mampu mengelola pekerjaan dengan baik. Selain itu, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Media Fajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik di bidang jurnalistik. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan selama 6-10 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Hasil analisis menunjukkan ketiga variabel memiliki nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel sehingga dinyatakan valid. Sedangkan pada uji reliabilitas, disampaikan pada tabel di bawah ini;

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
<b>Variabel Dependen</b>			
○ Gaya Kepemimpinan	.837	15	Reliabel
○ Budaya kerja	.859	15	
<b>Variabel Independen</b>			
○ Kinerja karyawan	.876	14	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas**

*Tabel 3 Uji Normalitas*

Variabel penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	.412	Normal
Budaya kerja	.455	Normal
Kinerja karyawan	.681	Normal

Dari hasil uji normalitas yang tercantum pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) masing-masing sebesar 0,412, 0,455, dan 0,681. Nilai-nilai tersebut semuanya lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. > 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua data variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

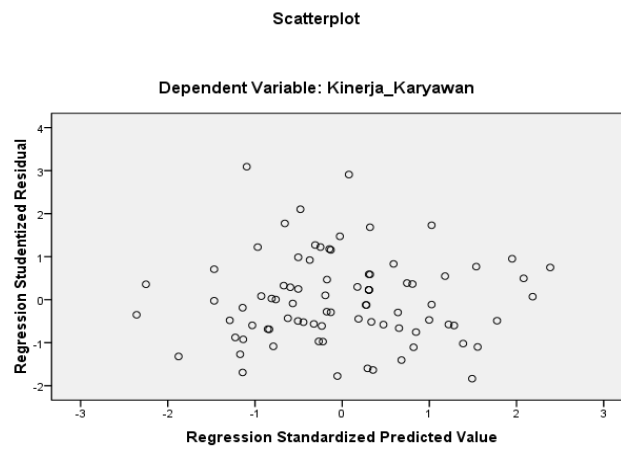
*Tabel 4 Uji Multikolinearitas*

Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.980	1.020
	Budaya Kerja	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi pada variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja, masing-masing sebesar 0,980, yang artinya nilai-nilai tersebut kurang dari 1. Selain itu, nilai VIF pada gaya kepemimpinan dan budaya kerja masing-masing sebesar 1,020, yang berarti ketiga nilai tersebut kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi, dan penelitian dapat dilanjutkan dengan uji selanjutnya.

**Uji Heterokasdisitas**



**Gambar 2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Scatterplot yang ditunjukkan di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan kata lain, tidak ada pola tertentu dalam persebaran titik-titik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2).

**Uji Hipotesis**

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5 Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	72.436	22.956		3.155	.002
1 Gaya Kepemimpinan	.740	.241	.007	.059	.000
Budaya Kerja	.431	.188	-.115	1.028	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan linear antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = 72.436 + 0,740X_1 + 0,431X_2 + e$$

Dalam model regresi tersebut, konstanta memiliki nilai sebesar 72.436 yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 72.436. Koefisien

regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,740 atau 74,0%, artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat 1%, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 74,0% dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Sedangkan untuk variabel budaya kerja (X2), koefisien regresinya sebesar 0,431 atau 43,1%, artinya jika nilai variabel budaya kerja meningkat 1%, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,1% dengan asumsi nilai variabel independen lainnya tetap. Semua koefisien variabel independen memiliki nilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi gaya kepemimpinan dan budaya kerja di kantor, semakin tinggi juga kinerja karyawan di kantor tersebut.

**Uji Simultan (Uji F)**

*Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.010	2	7.505	3.549	.001
	Residual	1106.942	81	13.666		
	Total	1121.952	83			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini didasarkan pada nilai F sebesar 3.549 dengan probabilitas signifikan 0.001, yang menunjukkan bahwa probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0.05

**Uji Parsial (Uji t)**

*Tabel 7 Uji Parsial (Uji t)*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	72.436	22.956		3.155	.002
Gaya Kepemimpinan	.740	.241	.007	.059	.000
Budaya Kerja	.431	.188	-.115	-1.028	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas

signifikan sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05. Artinya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel budaya kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas signifikan sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan dan variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

*Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765a	.585	.581	3.69675

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel di atas menunjukkan bahwa R Square yang ditemukan adalah 0,585, yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat menjelaskan 58,5% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 41,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Responden memilih item pilihan "pimpinan selalu mengingatkan saya mengenai standar kinerja yang sesuai dengan perusahaan" dan "pimpinan sangat teliti dan cermat terkait kinerja karyawan" sebagai yang paling tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan di PT Media Fajar adalah gaya kepemimpinan direktif, di mana pimpinan mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Namun, item yang paling rendah adalah "pimpinan mengharapkan karyawan bekerja sebaik mungkin". Kebijakan ini menyebabkan karyawan merasa tertekan dengan standar tugas yang dapat mengurangi kualitas kerja mereka.

Dari kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan, nilai rata-rata gaya kepemimpinan yang diperoleh berada pada kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa pimpinan PT Media Fajar Kota Makassar telah memenuhi harapan sebagian besar karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Waridin dan Guritno (2005) bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin bawahannya agar organisasi mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target perusahaan sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Jatmika dan Andarwati (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Media Fajar Kota Makassar, semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT Media Fajar Kota Makassar.

### **Analisis Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Responden memilih "Karyawan senantiasa disiplin dalam bekerja" sebagai item paling tinggi dalam kuesioner penelitian tentang budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan budaya kerja yang diadopsi oleh karyawan di lingkungan PT Media Fajar. Kedisiplinan ini mencerminkan sikap kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan juga menunjukkan profesionalisme karyawan di lingkungan kerja. Namun, item yang paling rendah adalah "karyawan patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi", padahal patuh pada aturan perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur.

Dari hasil kuesioner, diperoleh nilai rata-rata budaya kerja yang berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa PT Media Fajar memiliki kondisi kerja yang harmonis dan budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan proses kerja dan hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mencapai kualitas kerja yang lebih baik, dibutuhkan perilaku individu yang positif dalam organisasi kerja. Setiap fungsi atau proses kerja dalam organisasi mempunyai perbedaan cara kerja dan nilai-nilai yang cocok untuk diambil, oleh karena itu, diperlukan nilai-nilai apa yang harus dimiliki oleh pemimpin PT Media Fajar Kota Makassar.

Sikap terhadap pekerjaan sangat krusial dalam budaya kerja karena kesukaan terhadap pekerjaan akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Perilaku saat bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, hati-hati, teliti, cermat, dan bersemangat untuk belajar tugas dan tanggung jawabnya, serta sukai membantu rekan kerja, dapat mendorong atau mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau tindakan yang sadar. Seorang karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Kehadiran budaya kerja yang baik di lingkungan perusahaan dapat memicu, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhsin Rustam Aji (2015), Umarudin Azis (2015), dan Febri Furqon Artadi (2015) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya kerja karyawan, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen PT Media Fajar Kota Makassar bersifat direktif, artinya pemimpin memberi tahu bawahan tentang apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan arahan khusus tentang cara melaksanakan tugas secara efektif. Gaya kepemimpinan ini memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana menyelesaikan tugas, penjadwalan, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi oleh karyawan. Selain itu, tingginya budaya kerja di PT Media Fajar Kota Makassar menunjukkan kondisi kerja yang baik dan harmonis serta perasaan dihargai oleh karyawan lain. Tingginya budaya kerja di kalangan pegawai berdampak pada kinerja mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi di kalangan pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslinawati (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan

dan semakin baik budaya organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Media Fajar Kota Makassar.

#### **IV. KESIMPULAN dan SARAN**

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Media Fajar Kota Makassar. Hal ini juga didukung oleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan PT Media Fajar memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan dengan cara mempertahankan gaya kepemimpinan yang direktif dan supportif serta memperkuat budaya kerja yang telah terbangun di perusahaan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang lebih luas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, dan stres. Peneliti juga diharapkan dapat meluaskan penelitiannya ke perusahaan-perusahaan lain selain PT Media Fajar Kota Makassar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- Al-Djufri, M., H. (2014). *Kepemimpinan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press
- Ambarsari, A. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinergi*. Vol. 9. No. 2
- Anindita, A., & Rahayu, W. I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Kandatel Bone Menggunakan Metode Saw. *Antivirus: Jurnal Ilmiah Teknik Informatika*, 15(1), 44-61.
- Ardana, K., Mujiati, N, M., dan Utama, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2015). *Manajemen Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Rineka Cipta
- Baihaqi, F, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (2): 450-468.
- Emawan, E, R. (2017). *Organizational Culture, Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International). *PEKBIS*, 9(1), 18-32.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Bina Pustaka
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ismail N, U. (2016). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesembilan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasir, M., Taufan, R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nawawi, H. (2017). *Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, A, S. (2017). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumberdaya manusia dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 43-51.
- Ramdhani, M., L. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Institut*. 1 (2): 1-14
- Rivai, V, dan Sagala, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. dan Judge T.A. (2015). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputera, S. A. (2019). Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Decision Tree Menggunakan Algoritma ID3 (Studi Kasus SLTP Negeri 3 Marga Sakti Bengkulu Utara). *Journal of Technopreneurship and Information System*, 2(1), 1-7.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, L, P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* . Jakarta: Prenadaamedia Group.
- Supriyatin, S., Miarsyah, M., & Melia, M. (2017). Hubungan antara persepsi siswa tentang gaya kepemimpinan transaksional guru dengan motivasi belajar biologi siswa. *Biosfer: Jurnal Pendidikan Biologi*, 10(1), 45-49.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.