

JIRAM

Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol: 2 No 3 Tahun 2024

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: xx-xx-xxxx | Revisi: xx-xx-xxxx | Diterbitkan: xx-xx-xxxx

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAMKRIDA KALIMANTAN TENGAH

Rio Kriswana¹, Yunus Handoko², Widi Dewi Ruspitasari³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹rio.zeinzaidan@gmail.com, ²yunus.handoko@gmail.com, ³wididewi98@gmail.com

Abstrak

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Peneliti juga menggunakan metode sampling jenuh dalam penelitian ini, dan sampel yang terkumpul digunakan sebanyak 50 responden. Peneliti menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda sebagai strategi analitis. Berdasarkan temuan penelitian, motivasi dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah. Namun, gaya kepemimpinan memiliki dampak negatif tetapi tidak signifikan secara statistik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Through this study, researchers want to discover the impact of leadership style, motivation & company's culture on employee performance at PT Jamkrida Central Kalimantan. The researcher used the quantitative research method. The population in this study was up to 50 people. The researcher also used a saturated sampling method in this study, and collected samples used as many as 50 respondents. This work implemented multiple linear regression analysis approaches as the analytical strategy. According to the study's findings, motivation and company culture had an optimistic and substantial influence on employee performance at PT Jamkrida Central Kalimantan. However, leadership style had a negative but not statistically significant impact.

Keywords: Leadership Sytle, Motivation, Company Culture, Employee Performance.

Pendahuluan

Indonesia memiliki dua lembaga badan usaha yakni BUMN dan BUMD memiliki peran penting dalam berjalannya sistem ekonomi nasional. BUMN merupakan badan usaha seperti badan usaha pada umumnya, yaitu didirikan untuk memiliki tujuan mendapatkan profit. Sebagai salah satu pelaku kegiatan ekonomi yang penting, BUMN disokong oleh badan usaha domestik lainnya yaitu BUMD (Badan Usaha Milik Daerah), untuk dapat meningkatkan

perekonomian pemerintah pusat, peran penting daerah saat ini menjadi hal penting untuk dapat diperhatikan lebih. Mengusung strategi desentralisasi yang di giatkan oleh Presiden Jokowi, dimana kesejahteraan daerah dapat menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia secara berkelanjutan.

Menurut UU tentang Keuangan Negara pada Pasal 1 ayat 5 yang menyatakan “BUMD merupakan badan usaha yang seluruh atau Sebagian modalnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah”. Selanjutnya pada pasal 2 dijelaskan “keuangan negara tersebut juga termasuk kekayaan negara/daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak – hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah”. Berdasarkan penjelasan kedua pasal diatas, BUMD memiliki tanggung jawab utama untuk dapat menghasilkan keuntungan yang akan diserahkan langsung kepada daerah dan tidak langsung kepada negara. Keberhasilan BUMD menciptakan keuntungan, serta rendah atau tingginya keuntungan yang dihasilkan, diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam BUMD tersebut.

Oleh karena itu, BUMD perlu pula diberikan penanganan yang profesional seperti badan usaha swasta lainnya. Kinerja BUMD harus terukur setiap tahunnya untuk dapat melihat pertumbuhan yang signifikan didalamnya. Sejalan dengan hal tersebut PT Jamkrida Kalimantan Tengah merupakan salah satu BUMD yang mendapat validasi melalui pemberian penghargaan TOP BUMD Awards 2022 bintang 4, disertai penghargaan tambahan TOP Pengawas BUMD 2022 kategori komisaris utama, yang diberikan oleh majalah TOP Business (Yunus, 2022). BUMD ini memiliki peran sebagai lembaga atau organisasi penjaminan kredit yang sehat dan sebagai pendamping yang peduli bagi Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKM) untuk berkembang secara mandiri, sehingga terjadi peningkatan daya saing dan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan PT Jamkrida Kalimantan Tengah mendapatkan penghargaan diatas merupakan langkah awal yang pasti untuk mewujudkan visi perusahaan yang didukung adanya kesempurnaan kinerja karyawan didalam. Namun dalam hal ini, bagian utama yang berperan langsung dalam pencapaian prestasi tersebut ialah departemen sumber daya manusia, umum dan keuangan. Ketiga divisi tersebut berada dibawah satu departemen yang dipimpin oleh seorang direktur. Total karyawan yang berada dibawah departemen tersebut terdiri dari 50 orang dimana setiap individu berkewajiban dan bertanggungjawab untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Output dari beberapa temuan terdahulu ditemukan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain 1) gaya kepemimpinan, 2) motivasi, dan 3) budaya organisasi.

“Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu” (Davis dan Newstrom, 1995). Pada departemen SDM & keuangan dan umum, jenis gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh direktur utama yaitu Rio Kriswana sekaligus sebagai peneliti dalam studi ini adalah kepemimpinan partisipatif. “Gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Pemimpin selalu memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan” (Hasibuan, 2011). Karyawan memiliki kewajiban untuk berpartisipasi dalam segala proses yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan. Salah satu contoh gaya kepemimpinan yang telah dilakukan adalah inisiasi adanya family gathering yang tidak pernah dilakukan sekalipun sejak perusahaan awal berdiri.

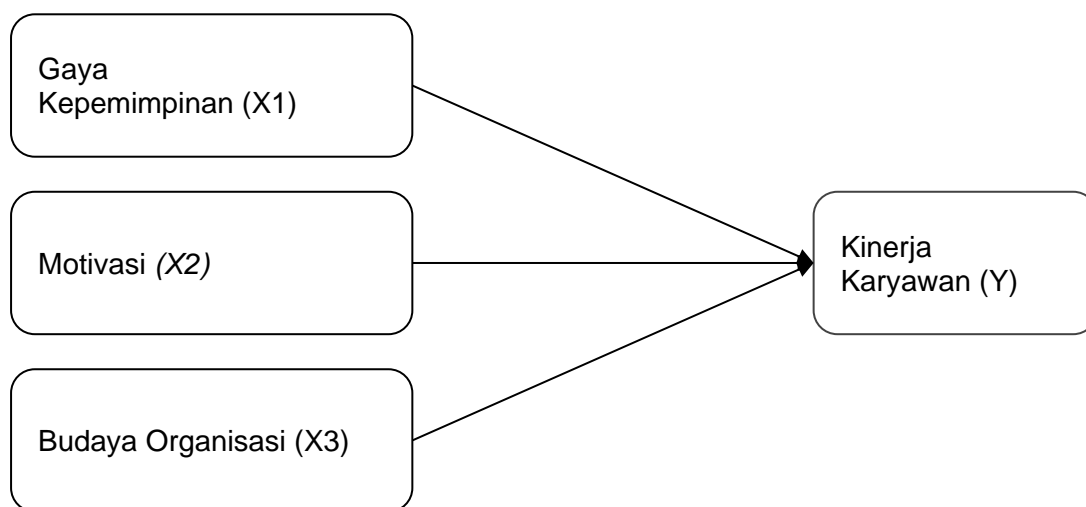
Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan” (Hasibuan, 2012). Berdasarkan hasil

interview dengan seorang karyawan dari departemen SDM, keuangan & umum yaitu Bapak Mashery Pindiv selaku pimpinan divisi sub-bagian sumber daya manusia mengatakan ada beberapa indikasi motivasi dari karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah mulai menurun. Contoh nyata yang terjadi dalam melihat menurunnya motivasi karyawan yaitu tidak adanya kemauan karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar kota yang seharusnya mampu menambah keahlian para karyawan tersebut. Contoh lain yang terjadi karyawan sering kali terlihat lesu dan tidak bersemangat saat bekerja. Memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan suatu pekerjaan sangat penting. Motivasi yang menurun terlihat dari enggan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan tergolong hal baru dalam pekerjaannya. Karyawan merasa sudah nyaman dengan kondisinya saat ini dan tidak memiliki keinginan untuk bertumbuh.

Tidak hanya motivasi karyawan yang penting untuk tetap dijaga, variabel budaya organisasi juga memiliki andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Schein (2004) mendefinisikan “budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, budaya perusahaan (corporate culture) merupakan aspek kunci dari suatu organisasi”. PT Jamkrida Kalimantan Tengah memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan BUMD lain, dimana BUMD identik dengan hierarki yang kaku dan senioritas yang tinggi. Berbeda di PT Jamkrida Kalimantan Tengah yang memiliki budaya organisasi lebih modern dan fleksibel tanpa menghilangkan sistem-sistem yang sudah terbentuk. Tipe budaya organisasi yang dimiliki oleh PT Jamkrida Kalimantan Tengah adalah budaya konstruktif. “Budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang” (Wibowo, 2010).

Berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai pengaruh yang disebabkan oleh masing-masing variabel yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Kalimantan Tengah.

Berikut adalah conceptual models yang dibentuk pada studi ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

I. Metode Penelitian

Menilai dari fenomena yang telah dijabarkan pada alasan dilakukannya penelitian ini, maka dari itu observasi ini dilakukan berdasarkan pendekatan kuantitatif. “Kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada data konkret, data penelitian berupa numerik yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan” (Sugiyono, 2018).

Tanggapan responden yang muncul observasi ini akan ditakar menggunakan skala likert 5 poin yang diklasifikasikan kedalam kategori sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Sehingga data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Populasi yang dijadikan subyek dalam studi adalah seluruh karyawan departemen SDM dan Keuangan sebanyak 50 orang. Sampel diambil berdasarkan metode pengambilan sampel jenuh.

Peneliti telah menentukan hipotesis awal dari penelitian ini, antara lain: H1) Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan H3) Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. Hasil dan Pembahasan

Data yang diimplementasikan dalam penelitian ini harus bersifat valid dan kredibel, oleh karena itu peneliti telah menguji instrumen penelitian dan melakukan uji asumsi klasik. Hasil dari analisis tersebut antara lain: data penelitian yang digunakan valid dan data yang terdiri atas jawaban persepsi responden reliabel. Selain itu, data penelitian terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Peneliti melakukan uji determinasi (R-Square) untuk melihat apakah tiap variabel independen tersebut merupakan elemen yang memberikan dampak pada variabel dependen dalam riset ini. Selanjutnya untuk mengetahui model regresi yang terbentuk peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis uji F untuk mengetahui bagaimana model regresi yang terbentuk feasible untuk memperkirakan variabel dependen atau tidak. Sementara itu untuk menyimpulkan relevan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen peneliti menggunakan uji t.

Hasil analisa uji determinasi (R-Square) menunjukkan didapat nilai R-Square dari penelitian ini sebesar 0,416 atau bisa diartikan bahwa sebesar 41% kinerja karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya, 52,9% diakibatkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam studi ini.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of The Estimate</i>
1	.645a	.416	.378	2.055
a. <i>Predictors: (Constant), Leadership Style, Motivation, Company Culture</i>				

Sementara itu hasil analisis uji F (Goodness of Fit Model) model regresi yang telah terstruktur terbukti memenuhi kriteria goodness of fit model, maka dari itu dapat digunakan untuk memperkirakan performa karyawan berdasarkan independent variables (gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi).

Tabel 2. Hasil Uji F

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	138.245	3	46.082	10.913	.000a
	<i>Residual</i>	194.235	46	4.222		
	<i>Total</i>	332.480	49			

a. *Predictors: (Constant), Leadership Style, Motivation, Company Culture*
b. *Dependent Variable: Employees Performance*

Selanjutnya adalah hasil analisis uji t yang telah dilakukan untuk mengetahui dampak dan tingkat signifikansi dari setiap variabel terkait dengan hipotesis penelitian yang telah ditentukan.

Tabel 3. Hasil Uji t

<i>Model</i>		<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	12.489	2.531		4.934	.000
	<i>Leadership Style</i>	-.274	.174	-.219	-1.576	.122
	<i>Motivation</i>	.386	.130	.469	2.963	.005
	<i>Company Culture</i>	.271	.106	.359	2.559	.014

a. *Dependent Variable: Employees Performance*

Berdasarkan nilai B dalam Tabel 3 didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,489 - 0,274 X_1 + 0,386 X_2 + 0,271 X_3 + 2,531$$

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) bernilai negatif sebesar -0,274. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin rendah kinerja karyawan. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,274 satuan.

Selanjutnya koefisien regresi motivasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,386. Artinya, semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan motivasi dapat menaikkan kinerja sebesar 0,386 satuan.

Sementara itu koefisien regresi budaya organisasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,271. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi dapat menaikkan kinerja sebesar 0,271 satuan.

Dalam tabel 3 diatas dapat ditelaah bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar - 1,576 dengan Sig.t sebesar 0,122. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hypotheses pertama penelitian (H_1), yaitu: “gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada anggota PD Tidar Kalimantan Tengah”, DITOLAK.

Hasil uji analisis menunjukkan pemimpin yang termasuk dalam generasi muda, yang lebih senang menggunakan gaya kepemimpinan seperti ini, dimana pemimpin berupaya menciptakan suasana kerja yang produktif, lebih terbuka serta mengharapkan turut andil para karyawan dalam mengambil peran, justru membuat karyawan tersebut menyepelkan dan

cenderung mengabaikan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karenanya pemimpin harus paham kapan harus menerapkan gaya kepemimpinan partisipasi dan kapan harus menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Namun perlu diperhatikan, walaupun hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang negatif, gaya kepemimpinan pada dasarnya tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menarik untuk ditelaah lebih dalam, bahwa dalam mengerjakan pekerjaannya sebagai karyawan, gaya kepemimpinan yang saat ini dilakukan pemimpin hanya dapat membuat suasana kerja di kantor kondusif saja, tidak berpengaruh pada perasaan dan semangat karyawan untuk mau meningkatkan kinerjanya. Sehingga apabila pemimpin hendak meningkatkan lagi kinerja karyawan, jangan terlalu fokus untuk memperbaiki gaya kepemimpinan apa yang cocok, namun pikirkan variabel lain yang memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini, tidak relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farhani (2019), Arief (2019), Irwan, Najamuddin, Nujum, Mangkona (2020), Musmulyadi, Mus, Sinring, Baharuddin Semmaila (2021), Niam, Syah (2019), Triyanto, Hoesin, Subagja (2021), Nkala, dan Malataliana (2021), Virgiawan, Riyanto (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Serta tidak ada penelitian terdahulu dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke belakang yang mendukung penelitian ini. Sehingga penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam peneliti selanjutnya yang akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lainnya di waktu yang akan datang.

Sedangkan nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,963 dengan Sig.t sebesar 0,005. Artinya, motivasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hypotheses kedua penelitian (H2), yaitu: “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Jamkrida Kalimantan Tengah”, DITERIMA. Sehingga disimpulkan motivasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini salah satunya adalah balas jasa terhadap karyawan yang diberikan oleh PT Jamkrida Kalimantan Tengah. Balas jasa, dalam hal ini berupa gaji pokok, bonus dan tunjangan yang diberikan, mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan sehingga para karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya sampai selesai. Bahkan apabila harus lembur demi untuk mencapai target waktu yang diharapkan, karyawan pun akan siap melaksanakannya karena bonus lembur akan diperhitungkan dengan baik oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhani (2019), Arief (2019), Irwan, Najamuddin, Nujum, Mangkona (2020), Musmulyadi, Mus, Sinring, Baharuddin Semmaila (2021), Niam, Syah (2019), dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan di masing-masing obyek penelitian yang digunakan.

Selanjutnya nilai t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 2,559 dengan Sig.t sebesar 0,014. Artinya, budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hypotheses ketiga penelitian (H3), yaitu: “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrida Kalimantan Tengah”, DITERIMA. Semakin positif budaya organisasi yang terbentuk di perusahaan maka akan semakin meningkat juga performa karyawannya. Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa kondisi yang secara langsung bersinggungan dengan karyawan setiap harinya, seperti interaksi antara karyawan, lebih mampu meningkatkan kinerjanya dibandingkan hal lain. Penelitian ini relevan dengan hasil observasi terdahulu yang dilakukan oleh Farhani (2019), Arief (2019), Irwan, Najamuddin, Nujum, Mangkona (2020), Musmulyadi, Mus, Sinring, Baharuddin Semmaila (2021), Niam, Syah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap performa karyawan atas masing-masing obyek penelitian yang diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian analisis yang telah dilaksanakan dan penjelasan tentang seputar analisis tersebut didapat kesimpulan, antara lain: 1) Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh atau dampak secara negatif namun insignificant terhadap kinerja pegawai di PT Jamkrida Kalimantan Tengah, 2) Motivasi berpengaruh atau berdampak secara positif dan signifikan terhadap performa karyawan PT Jamkrida Kalimantan Tengah, 3) Budaya organisasi berpengaruh atau berdampak secara positif dan signifikan terhadap performa karyawan PT Jamkrida Kalimantan Tengah.

Implikasi dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah. Tidak jarang seorang karyawan akan memilih atasannya sebagai panutannya dalam berkarir, maka dari itu pemimpin memiliki urgensi untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan kerja dan karakteristik karyawannya sehingga karyawan juga memiliki urgensi yang sama untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Oleh karena itu alangkah lebih baik agar pimpinan atau atasan mulai melakukan observasi sederhana gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat memberikan pengaruh atau dampak baik kepada para karyawan di PT Jamkrida Kalimantan Tengah.

Implikasi dari pengaruh motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam bentuk materiil maupun non materiil berdampak positif kepada kinerja karyawan. Oleh karena itu pattern atau pola diberikannya motivasi ini dapat direplikasi oleh para jajaran direktur atau atasan yang lain yang berada di PT Jamkrida Kalimantan Tengah. Selama objektivitas dari pemberian motivasi tersebut berpusat pada karyawan atau employee oriented maka kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pemberian motivasi berupa materiil atau non materiil tersebut. Tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tidak menutup kemungkinan bahwa tindakan tersebut juga akan meningkatkan loyalitas serta kepuasan karyawan terhadap PT Jamkrida Kalimantan Tengah.

Implikasi dari pengaruh budaya organisasi yang telah terbentuk di PT Jamkrida Kalimantan Tengah secara ilmiah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang didalamnya termasuk cara berkomunikasi menjadi salah satu alasan yang dapat membuat karyawan menunjukkan kinerja yang baik, hal tersebut dapat terjadi karena ketika seorang karyawan dapat berkomunikasi dan mengikuti routine yang ada didalam organisasi dengan baik maka ia juga akan terinstitusi dengan baik pula dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pemimpin atau atasan perlu memerhatikan bagaimana budaya organisasi tersebut terbentuk dan akhirnya diikuti oleh karyawannya. Hal tersebut perlu dilakukan karena tidak jarang budaya organisasi menjadi salah satu acuan untuk memutuskan suatu kebijakan atau aturan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi performa karyawan.

Kendala yang dialami dalam studi ini salah satunya adalah beberapa responden yang ragu-ragu dalam mengisi kuesioner. Hal tersebut terlihat pada dari waktu yang dibutuhkan untuk mengisi masing-masing pernyataan dalam kuesioner, serta ada beberapa responden yang kerap mengganti jawaban mereka, yang mengakibatkan terdapat beberapa jawaban yang tidak konstruktif dan diperlukan wawancara yang mendalam dengan responden tersebut.

References

- Arief, M. Y. (2021, February 9). Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture: How Does It Affect the Employee Performance? *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 492-497. Retrieved from <https://ijstm.inarah.co.id/index.php/ijstm/article/view/101>
- Junus, M. (2022, April 20). Gubernur Kalteng dan PT Jamkrida Sabet 3 Penghargaan TOP BUMD. *Berita Sampit*. Retrieved from <https://beritasampit.co.id/2022/04/20/gubernur-kalteng-dan-pt-jamkrida-sabet-3-penghargaan-top-bumd/>
- Yulianti, E. (2017). Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business Studies*, 2(2), 51-56. Retrieved from <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/957>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. Retrieved from <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2007>
- Farhani. (2019). Building Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 52-56. Retrieved from <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/8533>
- Musmulyadi, Mus, A. R., Siring, B., & Semmaila, B. (2021). Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Work Motivation on Human Resource Development and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Sulawesi Province. *International Journal of Research and Review*, 8(4), 171-179. Retrieved from https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.8_Issue.4_April2021/IJRR023.pdf
- Niam, J., & Syah, T. Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *OPSI*, 12(2), 89. Retrieved from <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/opsi/article/view/3147>
- Triyanto, U., Hoesin, W., & Subagja, I. K. (n.d.). Effect of organizational culture and leadership style on employee performance through work motivation at pt. Kereta commuter Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 3(1), 7-10. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Iwan-Subagja/publication/357427300_Effect_of_organizational_culture_and_leadership_style_on_employee_performance_through_work_motivation_at_pt_Kereta_commuter_Indonesia/links/61f2b842c5e3103375c4c75d/Effect-of-organizat
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1), 59-68. Retrieved from <https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/view/23/23>
- Nkala, B., & Malataliana, P. O. (2021). Examining factors that affect staff performance in Lesotho Correctional Service. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 9(3), 148-158. Retrieved from <https://wjarr.com/content/examining-factors-affect-staff-performance-lesotho-correctional-service>
- Virgiawan, A. R., & Riyanto, S. (2020). Improving Employee Performance Through Implementing Transformational Leadership Style, Organizational Culture Improvement and Work Motivation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 489-504. Retrieved from <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JUL423.pdf>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519-531. Retrieved from <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/202>

Yunus, M. (2022, April 20). Gubernur Kalteng dan PT Jamkrida Sabet 3 Penghargaan TOP BUMD. Sampit, Kalimantan Tengah, Indonesia.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In A. Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (p. 89). Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Farida, U. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: Pusat Penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Davis, K. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Rizal, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suyuti, A. (2001). *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Pekalongan: Cinta Ilmu.

Robert Kreitner, A. K. (2001). *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.