

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRISUMBER MAKMUR INDAH

Nurlina Ramlan Azhary

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
Bandung
ramlanazhary@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta besarnya pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 197 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, verifikatif, dan analisis jalur. Data-data yang memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas, dimana variabel kinerja karyawan (Y), variabel budaya organisasi (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2), pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) yang terbukti berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa kedua varibel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sistem perekonomian merupakan hal yang penting dalam memajukan suatu negara. Globalisasi yang dihadapi bangsa Indonesia, pasti memicu persaingan secara global dalam dunia usaha. Adanya persaingan ini, menjadi tantangan agar terciptanya manusia-manusia yang efektif dan efisien. Dalam organisasi atau perusahaan, unsur manusia merupakan bagian yang sangat penting disamping unsur-unsur lainnya seperti : *material, machine, money, method, and market*. Peran manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak kegiatan, tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan.

Perusahaan di Indonesia, perlu meningkatkan dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Maka dari itu, manusia pun merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menciptakan manusia yang efisien dan efektif ialah dengan adanya pengelolaan karyawan secara profesional di perusahaan, demi terciptanya produktivitas tenaga kerja sehingga memenuhi tujuan perusahaan tersebut. Memanajemen sumber daya manusia adalah hal yang sebaiknya dilakukan perusahaan untuk pertama kali.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan, tetapi juga berdampak terhadap diri sendiri dan terhadap lingkungan sosial individu dengan lingkungannya. Pendiri dari budaya organisasi tersebut umumnya ingin membuat anggotanya sepaham dengan ideologi yang diikuti. Karena jika organisasi mengalami kemajuan, maka organisasi akan mencapai kesuksesan, visi, dan pendiri akan dilihat sebagai faktor penentu utama keberhasilan. Maka dari itu, budaya dalam organisasi menjadi aturan pembeda tersendiri dari tiap organisasi dengan satu tujuan yaitu memajukan perusahaan. Disisi lain juga dalam sebuah perusahaan pasti terdapat seorang pemimpin. Cara seorang pemimpin

mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahannya agar mentaati dan melaksanakan segala yang diinginkan atau diharapkan, pada dasarnya berasal dari kebiasaan seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja dari tiap karyawan berbeda-beda, tergantung dari kemampuan karyawan tersebut mengerjakan tugasnya. Dalam hal kinerja ini, semua hal yang dapat mengganggu tingkat kinerja seseorang dapat terlihat dari sikap karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas dapat mempengaruhi hasil kinerja dari pada karyawan.

PT. Trisumber Makmur Indah adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan pangan kawasan Banjaran ini, merupakan salah satu perusahaan swasta khususnya dibidang produksi minuman teh kemasan *cup*. Perusahaan ini berdiri tahun 2007 sampai sekarang.

Adapun dugaan fenomena-fenomena mengenai variabel budaya organisasi di PT. Trisumber Makmur Indah, yaitu:

1. Kurangnya keberanian dari tiap individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan.
2. Kesulitan didalam mengembangkan ide karena keterbatasan ruang ide dalam menyampaikan pendapat.
3. Sebagian individu tidak menggunakan konsep surat yang telah ada pada tugas kearsipan, sehingga membuat konsep baru yang mengakibatkan konsep surat dikembalikan karena salah dan memperlambat target kerja.

Adapun dugaan fenomena-fenomena mengenai variabel gaya kepemimpinan di PT. Trisumber Makmur Indah, yaitu:

1. Beberapa target individu tidak tercapai karena kurang maksimal dalam mengerjakan tugas.
2. Sering terjadi kesalahan komunikasi antar pimpinan dan bawahan dalam menyelesaikan tugas.
3. Adanya perilaku mengandalkan teman kerja sehingga membebankan orang lain untuk mengerjakan tugas.

Adapun dugaan fenomena-fenomena mengenai variabel kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah, yaitu:

1. Tugas yang terus menerus di revisi karena individu tidak memahami tugas yang diberikan.
2. Datang terlambat karena individu tidak memiliki sikap disiplin dalam menaati peraturan perusahaan.
3. Penyelesaian masalah yang monoton karena individu tidak memiliki ide inovatif dalam memecahkan masalah.

KAJIAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Teori **Tubagus Achmad Darojat (2015:6)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
2. Menurut **Ivancevich (2013:150)** budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsi karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.
3. Pendapat **Robbins dan Judge (2013:151)** menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme membuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

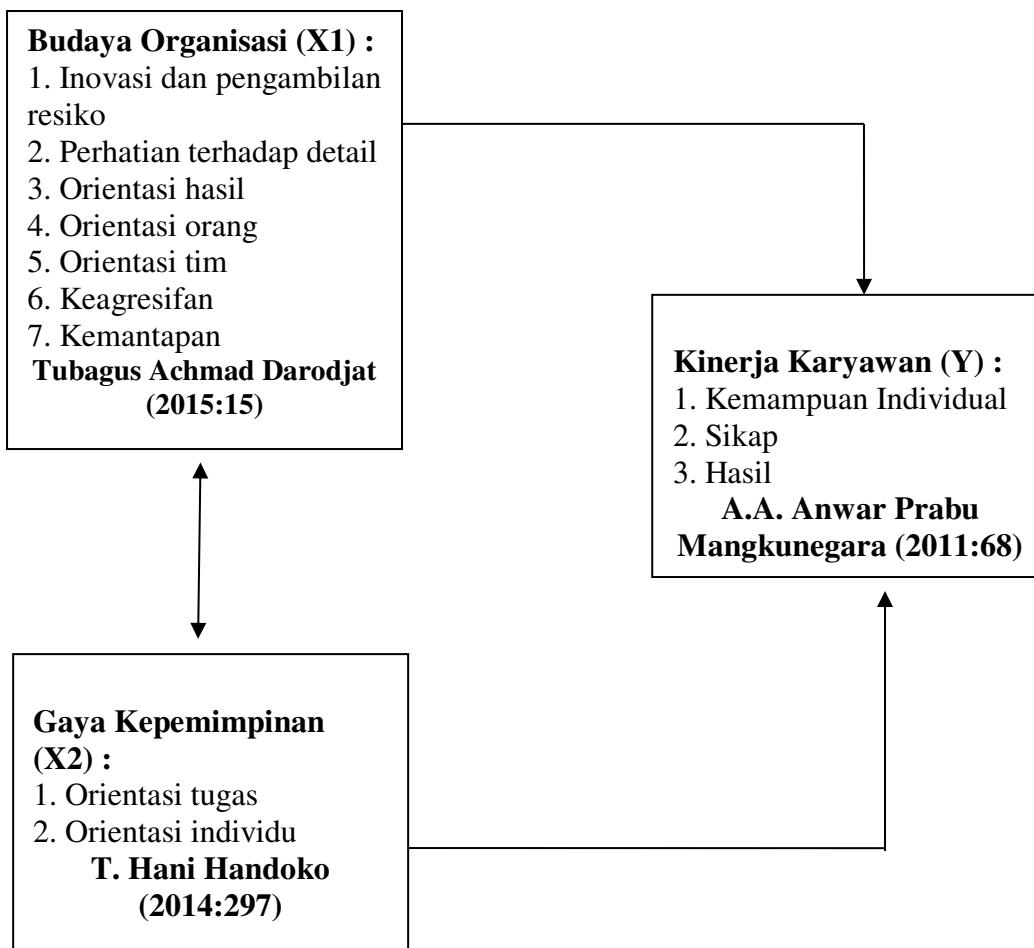
B. Gaya Kepemimpinan

1. Teori **T. Hani Handoko (2013:292)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.
2. Menurut **Juliansyah Noor (2013:172)** mengartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam membangun kapabilitas dan kompetensinya untuk memenangkan persaingan secara berkelanjutan.
3. Menurut **Mullins (2013:170)** mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

C. Kinerja Karyawan

1. Menurut **A. A. Prabu Mangkunegara (2011:67)**, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Teori **Cardy, James dan Nelson (2013:270)** mengatakan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama.
3. Menurut **Amstrong (2013:271)** kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

1. Diduga kondisi budaya organisasi di PT. Trisumber Makmur Indah lemah.
2. Diduga pelaksanaan gaya kepemimpinan di PT. Trisumber Makmur Indah masih kurang.
3. Diduga pencapaian hasil kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah kurang maksimal.
4. Diduga kondisi budaya organisasi akan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.
5. Diduga pelaksanaan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.
6. Diduga kondisi budaya organisasi dan pelaksanaan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian hasil kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini populasi karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah berjumlah 387 orang. Pengambilan sampel ada 197 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ditunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto dokumenter, dan data lain yang relevan dengan penelitian.

3. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden yaitu karyawan PT. Trisumber Makmur Indah. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala likert dengan 1 sampai 5.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:361) validitas merupakan terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Bila peneliti membuat laporan yang tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada obyek, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung koreksi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total.

Adapun rumus dari korelasi person adalah :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right] \left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right]}}$$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:362) reliabilitas adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur pada penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) dari Spearman-Brown, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

B. Metode Analisis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interen antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen (*exogenous*) terhadap variabel dependen (*endogenous*) (Jonathan Sarwono, 2011:112). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefesien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan penyebaran kuisioner yang bersifat tertutup dan analisis digunakan teknik korelasi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur.

2. Uji Hipotesis

2.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

2.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurur tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan program IBM SPSS versi 20, sebagai berikut :

Hasil Skor Koefisien Korelasi

Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.639	.683
	Budaya Organisasi (X1)	.639	1.000	.651
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.683	.651	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	197	197	197
	Budaya Organisasi (X1)	197	197	197
	Gaya Kepemimpinan (X2)	197	197	197

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan Gaya Kepemimpinan (X₂) didapat nilai sebesar **0,651**, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif.

Korelasi X_1 dan X_2 signifikan karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan apabila Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan besaran Gaya Kepemimpinan sebesar **0,651** satuan

Berdasarkan perhitungan dengan *software SPSS* ver 21 dapat diketahui bahwa hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	2.885	1.047	.296
	Budaya Organisasi (X_1)	.200	.038	.338	.000
	Gaya Kepemimpinan (X_2)	.758	.106	.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,338 dan 0,463 menunjukkan nilai koefisien jalur dari budaya organisasi ($P_{YX1} = 0,338$) dan gaya kepemimpinan ($P_{YX2} = 0,463$) terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Nilai Besaran Pengaruh Simultan

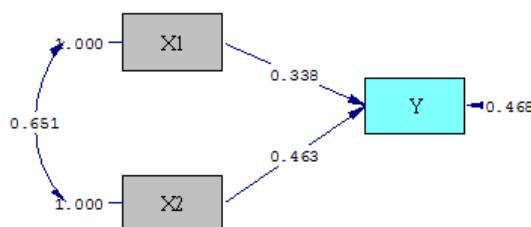
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.527	5.24039

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_2),
Budaya Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai *R-Square* sebesar 0,532. Dengan demikian koefisien determinasi pengaruh Budaya Organisasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.



Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,532 atau 53,2% ternyata sebesar 0,216 atau 21,6% diberikan oleh variabel budaya organisasi (X_1) selanjutnya diikuti oleh gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,316 atau 31,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,468 atau 46,8% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

B. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6052.560	2	3026.280	110.200	.000 ^a
	Residual	5327.558	194	27.462		
	Total	11380.118	196			

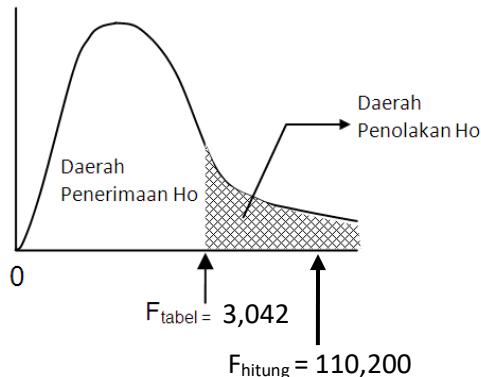
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 110,200. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk $\alpha=5\%$, db_1 (derajat bebas) = $k = 2$, dan $db_2 = n-k-1 = 197-2-1 = 194$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,042. Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika F hitung $\geq F$ tabel.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika F hitung $< F$ tabel.



Dikarenakan F hitung (110,200) $>$ F tabel (3,042) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil gambar di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Noppy Riscy tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis P_{YX1}

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.022	2.885		1.047	.296
	Budaya Organisasi (X1)	.200	.038	.338	5.221	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.758	.106	.463	7.159	.000

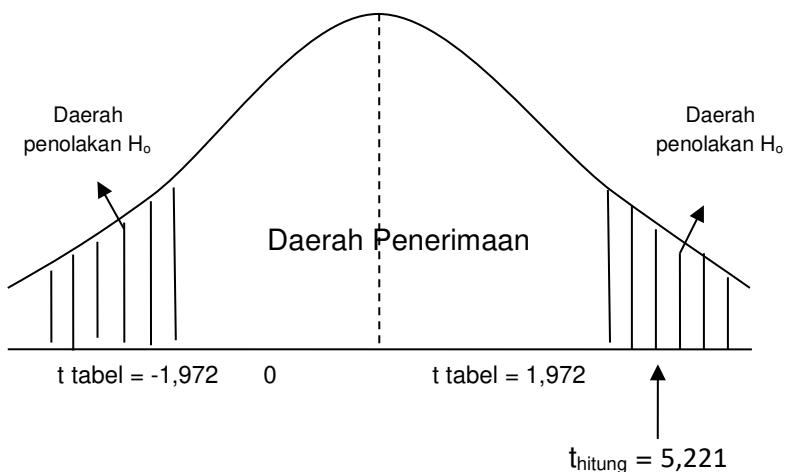
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk Budaya Organisasi (X_1) sebesar 5,221, dan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 7,159. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk $\alpha=5\%$, db (derajat bebas) = $n-k-1 = 197-2-1 = 194$ untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,972 dan -1,972.

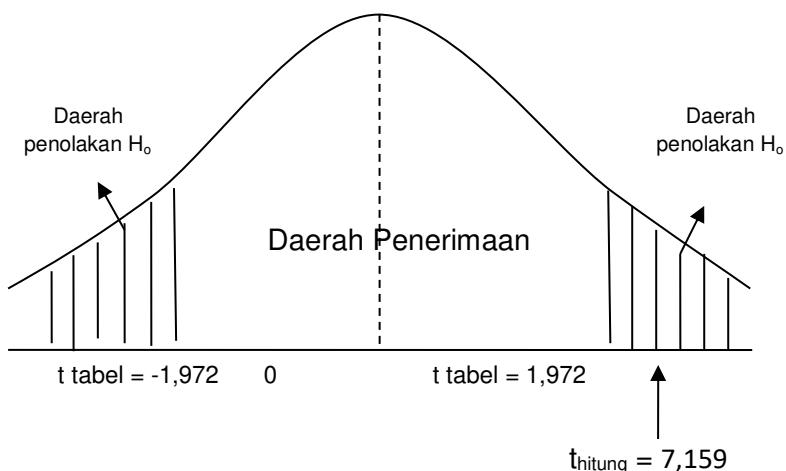
Kriteria uji:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $-t$ tabel $\geq t$ hitung $\geq t$ tabel.

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $-t$ tabel $< t$ hitung $< t$ tabel.



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($5,221 > 1,972$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil gambar di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Yuyun Wahyuni tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($7,159 > 1,972$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil gambar di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Erni Rismawanti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi budaya organisasi pada di PT. Trisumber Makmur Indah pada saat ini, termasuk dalam kategori baik.
2. Keadaan gaya kepemimpinan pada di PT. Trisumber Makmur Indah pada saat ini, termasuk dalam kategori baik.
3. Pencapaian kinerja karyawann pada di PT. Trisumber Makmur Indah pada saat ini, termasuk dalam kategori baik.
4. Kondisi budaya organisasi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.
5. Keadaan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.
6. Kondisi budaya organisasi dan keadaan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah. Ternyata gaya kepemimpinan memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan budaya organisasi yang pengaruhnya lebih kecil dari gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Trisumber Makmur Indah.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kualitas kondisi budaya organisasi agar lebih baik di PT. Trisumber Makmur Indah diharapkan kreatifitas dan ide-ide dalam merancang pekerjaan dikembangkan lagi, lebih berpartisipasi saat diadakan promosi jabatan demi mengembangkan karir, serta bekerja sesuai prosedur dan rencana kerja sehingga menghasilkan hasil maksimal.
2. Untuk meningkatkan kualitas keadaan gaya kepemimpinan agar lebih baik di PT. Trisumber Makmur Indah sebaiknya pimpinan memunculkan sikap inisiatif pada bawahan sehingga akan muncul dengan sendirinya sikap loyal terhadap pekerjaan, pimpinan diharapkan memiliki sikap perhatian pada bawahan karena akan berpengaruh baik kepada hubungan pimpinan dan bawahan, serta tumbuhkan lagi sikap keterbukaan antar pimpinan dan bawahan dengan cara komunikasi intens diluar pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan kualitas pencapaian kinerja karyawan agar lebih baik di PT. Trisumber Makmur Indah diharapkan perusahaan melakukan sosialisasi tentang visi misi bersama sehingga pemahaman dan pemikiran antar karyawan dan perusahaan adalah sama, mengadakan training atau pelatihan bagi tiap individu agar menjadi pribadi yang lebih positif, serta lebih memperhatikan pekerjaan inividu sesuai dengan kemampuannya agar pekerjaan menjadi efektif dan maksimal.
4. Budaya organisasi dalam perusahaan sebaiknya lebih menanamkan nilai-nilai budaya yang positif dan membangun sehingga berpengaruh positif dilingkungan internal perusahaan pada hasil kerja maupun eksternal perusahaan.
5. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan diharapkan membangun hubungan yang lebih dekat antar pimpinan dan bawahan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, seperti motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, seleksi kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Sumber Buku
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Burhan Bungin, 2014, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Engkos, Achamad Kuncoro dan Riduwan, 2014, Path Analysis (Analisis Jalur), Bandung: Alfabeta.
- Juliansyah Noor, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2013, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Tubagus Achmad Darojat, 2015, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*, Bekasi: PT. Refika Aditama.
- Sumber Jurnal
- Bryan Johannes Tampi, 2014, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", (Online)
- Dewi Sandy Trang, 2013, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)", (Online)
- Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro, 2013, "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai", (Online)
- Noppy Risky, 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat", (Online)
- Rendy Wiratama Tartika, Hamidah Nayati Utami, dan M.Djudi Mukza, 2017, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)", (Online)
- Sabdo Teguh Prakoso, 2016, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara", (Online)
- Siti Khotimah, 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)", (Online)
- Sudarmadi, 2007, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Empiris Karyawan Administratif Universitas Semarang", (Online)
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi, dan Yani Tri Wijayanti, 2012, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", (Online)
- Tintin S., 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi PT. Pos Indonesia (Persero)", (Online)