

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN INDUSTRI TAHU TIGA “S” PRIMA**

SKRIPSI



Oleh:

IVALIANA SANTA

NIM: 2019120101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya administrasi dan budaya otoritatif pada Industri Tahu Tiga “S” Prima Kota Batu terhadap pelaksanaan representatif. sektor perjalanan, baik sampai batas tertentu dan terus menerus. Investigasi kuantitatif digunakan dalam evaluasi ini. Populasi penelitian ini adalah 36 orang dari Industri Tahu Prima "S" dan teknik pengujiannya adalah ujian komprehensif. Berbagai uji relaps langsung digunakan dalam analisis informasi, dan uji t dan uji F digunakan dalam pengujian hipotesis. Banyak hasil relaps langsung semuanya memiliki koefisien relaps positif, dan koefisien reliabilitas (R²) bernilai 0,347. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelaksanaan representatif di industri tahu tiga "S" Prima, Kota Batu, sedikit banyak dan terus menerus dipengaruhi oleh variabel seperti gaya administrasi, budaya hierarkis, dan kinerja pekerja. sektor perjalanan. Pemilik perusahaan akrab dengan tiga "S": Kota Batu Bisnis perjalanan dapat berkonsentrasi pada elemen yang memainkan peran penting dalam pengembangan tampilan perwakilan, seperti struktur otoritas yang benar yang dapat digunakan dalam organisasi kontemporer, seperti Prima, Kota Batu, dan tiga "S" penciptaan budaya hierarkis yang bermanfaat di sektor perjalanan bagi karyawan dan masyarakat

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya terpenting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena mereka adalah fokus dari rencana organisasi dan aktivitas fungsionalnya. Suatu perusahaan harus berani menghadapi tantangan dan maju yaitu menerima perubahan dan kenyataan bahwa komputer tidak dapat memberikan hasil yang terbaik kecuali didukung oleh SDM profesional yang memiliki eksekusi terbaik. Organisasi menginginkan karyawan dengan keterampilan eksekusi yang luar biasa, yang masuk akal (Douglas, 2012).

Organisasi sesuai dengan (Harahap, 2017: 2) pengertian bahwa kekuasaan adalah salah satu kekuatan utama dari hubungan untuk mempengaruhi dan mempersiapkan wakil-wakil dan merupakan faktor penting memilih aktivitas penggambaran dan kemampuan asosiasi untuk bereaksi terhadap lingkungan. Sementara itu, tak perlu dikatakan bahwa bagaimana anggota suatu kelompok atau organisasi berperilaku pada pertemuan khusus mereka berdampak pada afiliasi atau asosiasi secara keseluruhan. Perilaku individu di dalam pergaulan memiliki dampak yang signifikan terhadap pergaulan, baik secara eksplisit maupun implisit, dan hal ini menghasilkan kemampuan individu yang beragam dalam menangani tugasnya. Setiap pionir atau orang sering memikirkan bagaimana segala sesuatu harus dilakukan agar cenderung terlaksana sesuai keinginan tanpa menimbulkan konflik, baik secara individu maupun kelompok. Bisnis Besar Prima Wisata Kota Batu yang progresif Tahu Tiga "S" budaya adalah kekuatan utama dalam mencapai tujuannya dan tidak dapat dibedakan dari berbagai tingkat kewajiban masing-masing agen. Hal ini harus dibuktikan melalui semangat kerja masing-masing delegasi yang mengungkapkan kepuasan luar biasa terhadap tugas-tugas organisasi.

Industri tahu yang banyak terdapat di Indonesia merupakan salah satu sektor pangan yang memiliki potensi luar biasa dan resiko yang kecil. Industri tahu memiliki dampak positif dan

negatif. Mengajukan pertanyaan negara dan puasa yang mantap berpengaruh besar, namun pengiriman limbah industri tahu berdampak negatif terhadap kualitas sungai.

Ampas tahu dan ampas cairan tahu merupakan hasil sampingan dari proses pembuatan tahu yang sering dibuang begitu saja tanpa dilakukan pengolahan lebih lanjut. Limbah cairan berbau tidak sedap dan mungkin dibuang begitu saja ke sungai, yang akan meracuni sistem biologis saluran air. Diperkirakan bahwa siklus akan menawarkan penyesuaian reguler pada tahu agar tidak melebihi standar kualitas, sehingga mencegah efek negatif dari kontaminasi limbah tahu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di industri tahu Tiga “S” Prima Wisata Kota Batu. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Topik-topik berikut ini dimaksudkan mengingat karakteristik dan masalah hipotesis yang telah dijelaskan di latar belakang:

1. Apakah budaya organisasi dan kinerja karyawan di tiga sektor "S" utama bergantung pada gaya kepemimpinan?
2. Apakah budaya organisasi Industri Tahu Tiga “S” Prima berdampak pada kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Industri Tahu Prima Tiga “S”?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendiskusikan hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi pada Industri Tahu Prima Tiga “S”.
2. Untuk mengetahui hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja pekerja di Industri Tahu Prima Tiga “S”.

3. Mendiskusikan bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan Industri Tahu Prima Tiga "S" terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penyelidikan ini:

- 1) **Untuk peneliti**

Dapat menambah pengetahuan dan detail yang dipelajari melalui pidato, terutama yang berkaitan dengan SDM dan pengaruh gaya administrasi dan budaya otoritatif terhadap kinerja karyawan.

- 2) **Untuk instansi**

Sebagai bentuk sudut pandang untuk membantu Anda memilih apa yang harus diperhatikan dan digarap dalam sebuah pergaulan

- 3) **Untuk penelitian**

Dapat digunakan sebagai sumber untuk memperluas pengetahuan dan sebagai dasar bagi ilmuwan terencana untuk menentukan pengaruh gaya inisiatif dan budaya hirarkis pada eksekusi representasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik, H. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Di PT Kreta Api Indonesia Daop Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), (1-8).
- Bolung. (2021). pengaruh Budaya Organisasi Pengembangan Karir Melalui Komitmen Organisasi t\Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi*, 1(1),128.
- Douglas. (2012:). Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan . *PT Prenadamedia Grup*, 1.
- Harapan. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1(1).
- Heriyanti. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi SYARIAH*, Vol 4 No 1.
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38-49.
- Jaya. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Ekonomi* , 29(1).
- Kasmir. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Depok : PT Rajagrafindo . *jurnal Ekomimi*, 2.
- Maryadi, J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* . pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera : di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara Hendriawan.
- Muliyadi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit In Media.
- Rifai, M. (2009). *Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja dosen pada universitas dalam pengelolaan pesantren di Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Rifai, M., Agustim, W., & Indrihastuti, P. (2015). Analisis Pemberdayaan Masyarakat Home Industry dalam Rangka Mendorong Kemandirian Ekonomi. *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF*, 7(2), 171-180.
- Rifai. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Jakarta, 14-31.
- Robines. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, Vol 13, No 2

- Rukmawati. (2017). pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan BISNIS*, 14(2).
- Rusli, J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara Hendriawan.
- Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. *R & D. Bandung: CV Alfabeta*.
- Sunoyo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku.
- Tika, P. (2017). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. . *Jurnal Manajemen Bisnis.Jakarta : Bumi Aksara.*, 1(2).
- Wardana. (2014). PePengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal. *Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, Vol. 5, No. 1.
- Wirawan. (2013). Kinerja Karyawan Pada Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ekonomi*, jakarta.
- Wirawan. (2019). Faktor Mempengaruhi Kinerja karyawan . *Jurnal Ekonomi*.