**Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap**

**Nilai - Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan Di PT. Jamkrindo**

**Cabang Makassar**

**Sitti Ahyana Juwita1\*, Naidah2, Nasrullah3**

123Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: [ahyanaaya73@gmail.com1\*, naida@unismuh.ac.id2](mailto:ahyanaaya73@gmail.com1*,%20naida@unismuh.ac.id2),  [nasrullah@unismuh.ac.id3](mailto:%20nasrullah@unismuh.ac.id3)

Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

*\*Korespondensi penulis:* [*ahyanaaya73@gmail.com*](mailto:ahyanaaya73@gmail.com)

***Abstract****. This study is a quantitative study that aims to determine the influence of leadership and individual characteristics on organizational culture values ​​on employees of PT. Jamkrindo Makassar Branch. The sample in this study was all 35 employees, using the total sampling method. Data collection was carried out through questionnaires and analyzed using chi-square statistical tests, logistic regression, and multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study indicate that both leadership and individual characteristics have a significant effect on organizational culture values.This finding emphasizes the importance of strengthening the role of leadership and understanding individual characteristics to improve the internalization of organizational culture in the work environment..*

***Keywords:*** *Leadership; Individual Characteristics; Organizational Culture*

**Abstrak**. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap nilai-nilai budaya organisasi pada karyawan PT.Jamkrindo Cabang Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 35 orang, dengan menggunakan metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji statistik chi-square, regresi logistik, serta regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan peran kepemimpinan serta pemahaman karakteristik individu untuk meningkatkan internalisasi budaya organisasi di lingkungan kerja***.***

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Karakteristik Individu; Budaya Organisasi*.*

1. **LATAR BELAKANG**

Menurut Syamsul Rijal, et al., (2019). Keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang dapat diprediksi dari nilai nilai *principle* yang dianut dan dijadikan *share value*. Menurut Porter, share value adalah sebagai sebuah konsep dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya memasukkan masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan. Oleh karena itu share value sangat berkaitan erat dengan core value, yaitu nilai-nilai luhur yang dianut dalam operasionalisasi perusahaan. (Wahyutomo & Zikri, 2024). Salah satu perusahaan BUMN dengan kinerja yang baik adalah Perseroan Terbatas Jaminan Kredit Indonesia (PT. Jamkrindo). PT Jamkrindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang Penjaminan yang berstatus BUMN. PT Jamkrindo merupakan lembaga bukan bank yang bertugas menjamin kredit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) serta Koperasi. Hal ini dikarenakan dua sektor tersebut menjadi sektor yang penting bagi perbaikan ekonomi nasional. Meskipun begitu, bisnis UMKMK juga masih memiliki permasalahan seperti keterbatasan melakukan pembiayaan yang disebabkan persyaratan agunan yang masih diragukan oleh pihak perbankan (Novitasari et al., 2021).

Keberhasilan yang diraih oleh PT. Jamkrindo tersebut tentu saja merupakan hasil dari kinerja perusahaan yang baik yang tidak terlepas dari peran karyawan di dalamnya. Karyawan memiliki peran yang cukup penting untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Karena karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan. Jika perilaku dan kinerja karyawan bagus maka tingkat keberhasilan sebuah perusahaan itu juga akan bagus dan jika perilaku dan kinerja karyawannya tidak bagus maka akan terjadi.

Selain itu terdapat segudang prestasi yang diraih oleh PT Jamkrindo sendiri sepanjang tahun 2022 meliputi ajang penghargaan Akhlak Award 2 Klaster Jasa Asuransi dan Dana Pensiun (Asuransi), masih ditahun yang sama PT Jamkrindo berhasil mendapatkan penghargaan yaitu Penjamin KUR Terbaik 1 tahun 2021, kemudian penghargaan Pemenang PR indonesia Awards 2022 Kategori Terpopuler di Media Cetak 2021 Sub Kategori Anak Usaha BUMN, penghargaan ICSB *Presidencial Award* 2022, penghargaan Bisnis Indonesia Top BUMN Awards 2022 sebagai *The Best GRC Overall Enterprisen* 2022.

Jumlah karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar sebanyak 35 orang dan ditemukan bahwa banyak karyawan tidak sepenuhnya memahami nilai-nilai budaya organisasi yang menyebabkan kesenjangan antara harapan manajemen dengan hasil yang dicapai yang di aplikasikan dalam perilaku sehari-hari. Selain itu, kinerja karyawan cenderung menurun dalam beberapa tahun terakhir, dan angka karyawan yang mengundurkan diri semakin meningkat. Dari masalah yang ditemukan tersebut, ada kemungkinan disebabkan karena masih terdapatnya beberapa karyawan yang belum memahami nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditentukan atau di terapkan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi mengenai nilai-nilai budaya juga menjadi salah satu penyebab utama masalah tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk memperbaiki pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya khususnya di lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai-Nilai Budaya Organisasi Pada Karyawan Di PT. Jamkrindo Cabang Makassar”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan nilai-nilai yang terjadi pada kantor PT. Jamkrindo Cabang Makassar.

1. **KAJIAN TEORITIS**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan dengan konsep manajemen itu sendiri, sebagaimana disebutkan bahwa definisi manajemen adalah pengetahuan atau kebijaksanaan yang yang menjelaskan proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan bisnis tertentu. Selain digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kemampuan SDM karyawan,MSDM juga dianggap sebagai aset perusahaan karena berfungsi sebagai komponen kunci dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan selama masa perkembangannya. Selain itu, MSDM digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan yang merupakan fungsi utama dari pengembangan SDM, dimana setiap evaluasi SDM yang berhasil akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan perusahaan.(Putra et al., n.d.2023).

**Core values SDM BUMN**

Nilai-nilai utama SDM BUMN terdiri dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai-nilai ini mencakup perilaku jujur, bertanggung jawab, profesional, peduli sesama, dan mampu bekerja sama. Kode etik BUMN mensyaratkan pegawai untuk selalu meningkatkan kompetensi dan berinovasi serta menghargai perbedaan pendapat.Nilai-Nilai Utama (Core Values) SDM BUMN: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif.

**Faktor-Faktor Kepemimpinan**

Robbins (2001:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Sejalan dengan itu, dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Sedangkan Nimran (2004:64) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki (Nasrullah & Rachman, 2022).

**Adapun faktor dan** **fungsi pemimpin yang berkaitan dengan keputusan sebagai berikut :**

1. Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial)*. Sebagai Wirausaha. Para pemimpin harus mampu memulai pengembangan proyek dan mengatur sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
2. Sebagai Penghalau Gangguan *(Disturbance Allocator*) Sebagai anggota gangguan, pemimpin harus tanggap terhadap masalah dan tekanan situasional.
3. Sebagai Pembagi Sumber Dana *(Resource Allocator*). Pemimpin harus dapat menentukan bagaimana dana tersebut akan didistribusikan ke departemen lain dalam organisasi. Sumber dana ini meliputi uang, waktu, perbekalan, etika kerja, dan reputasi.
4. Segai pelaku Negosiasi *(Negotiator)* Seorang pemimpin harus mampu bernegosiasi dengan semua orang, baik dengan pemangku kepentingan langsung maupun tidak langsung, dengan pemangku kepentingan langsung maupun tidak langsung.

**Indikator Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2002) dalam (Hulu et al., 2021) Indikator kepemimpinan yaitu :

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan Perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

**Karakteristik Individu**

Menurut Ivancevich (2009) Dalam (Daud et al., 2021) Karakteristik individu menyatakan bahwa “Orang yang mempersepsikan sesuatu secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan merespon perintah, orang yang memiliki kepribadian berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.” Setiap orang memiliki karakteristik dan sifat, yang disebut juga sebagai karakteristik bawaan, serta karakteristik yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan.karakteristik bawaan, serta karakteristik yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Sifat bawaan yang sudah ada sejak lahir, baik yang mengacu pada faktor biologis maupun faktor psikologis sosial.

Karakteristik individu adalah sekumpulan sifat yang membedakan mereka dari individu lain.Karakteristik ini mencakup berbagai macam topik, mulai dari karakteristik fisik seperti bentuk tubuh dan status kesehatan hingga karakteristik psikologis seperti perasaan, motivasi, dan emosi. Selain itu, karakteristik individu juga dapat dilihat dari aspek sosial, seperti bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain, gaya komunikasi, dan kemampuan bekerja sama dalam tim.Tidak hanya itu, karakter seseorang juga dipengaruhi oleh keyakinan dan nilai-nilai yang dianutnya, yang menciptakan rasa kesatuan dalam perilakunya.

**Indikator Karakteristik Individu**

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) mengatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan : adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan berbagai usaha dalam suatu tugas tertentu.
2. Nilai : nilai seseorang tergantung pada tuntutan pekerjaannya dan dapatPerampokan​​( 2006 ) , nilai seseorang tergantung pada tuntutan pekerjaannya dan dapat​ menikmati, ikatan individu ke individu , pertumbuhan intelektual , dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap : Sikap adalah evaluasi, baik positif maupun negatif, tentang suatu objek, seseorang, atau hal lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana orang memandang pekerjaan, kerja tim, kepemimpinan, dan organisasi mereka.
4. Minat : adalah perilaku seseorang yang tertarik pada hal-hal tertentu dalam hal ini, seseorang akan tunduk pada kecenderungan yang akan terjadi kecenderungan yang akan terjadi pada waktu yang sama. Di tempat kerja, minat seseorang dapat berbeda satu sama lain.

**Nilai-Nilai Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2010) Dalam (Pelindo et al., 2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah ditetapkan sebagai seperangkat nilai, prinsip, kebiasaan, dan praktik kerja yang dianut oleh semua anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bekerja.Secara teori, setiap organisasi memiliki budaya organisasi, tetapi tidak semuanya sama efektifnya dalam mempengaruhi pekerjaan dan perilaku karyawannya. Ketika tingkat keterikatan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi dan tingkat komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut meningkat, maka kelangsungan hidup organisasi akan meningkat. Namun, budaya yang kuat juga memiliki manfaat karena secara konsisten mendorong karyawan untuk mempelajari keterampilan baru, terutama ketika menghadapi situasi yang berubah dengan cepat.

Menurut Robbins dan judge Dalam (Rizal & Harsono, 2022)Adapun Indikator Nilai Nilai Budaya Organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian pada hal terpenci
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Individu
5. Orientasi tim
6. Agresitivitasdan stabilitas
7. **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis pendekatan Kuantitatif. Jenis data yang dapat dievaluasi secara objektif dan dinyatakan dalam format angka. Dalam penelitian kuantitatif, yang sistematis dan terstruktur, data ini biasanya digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dapat dianalisis secara statistik. Sumber data,data primer, data sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua jumlah karyawan yang bekerja di PT. Jamkrindo Cabang Makassar sebanyak 35 orang. Sampel adalah bagian yang dianggap mewakili populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh* (Sensus/Total Sampling), yaitu cara pengambilan sampel dengan mengambil semua aggota populasi menjadi sampel, (Aziz Alimul H. 2018). Metode Pengumpulan Data, Observasi, Riset Perpustakaan, Dokumentasi, Kuesioner. Metode Analisis Data,, Analisis Univariat, Analisis Regresi Logistik, Regresi Linear berganda

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Bivariat**

Analisis bivariat adalah metode statistik yang meneliti bagaimana dua hal yang berbeda saling berhubungan. Analisis bivariat bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan statistik antara dua variabel dan, jika demikian, seberapa kuat dan ke arah mana hubungan tersebut.

* + - * 1. Kepemimpinan

Hasil uji statistik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil analisis statistik Bivariat berdasarkan variabel kepemimpinan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kepemimpinan \* Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi Crosstabulation** | | | | | |
|  | | | Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | Total |
| Ya | Tidak |
| Kepemimpinan | Ya | Count | 2 | 10 | 12 |
| Expected Count | 5.5 | 6.5 | 12.0 |
| % within Kepemimpinan | 16.7% | 83.3% | 100.0% |
| Tidak | Count | 14 | 9 | 23 |
| Expected Count | 10.5 | 12.5 | 23.0 |
| % within Kepemimpinan | 60.9% | 39.1% | 100.0% |
| Total | | Count | 16 | 19 | 35 |
| Expected Count | 16.0 | 19.0 | 35.0 |
| % within Kepemimpinan | 45.7% | 54.3% | 100.0% |

*Sumber: SPSS 26 2025*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | | | |
|  | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square | 6.209a | 1 | .013 |  |  |
| Continuity Correctionb | 4.555 | 1 | .033 |  |  |
| Likelihood Ratio | 6.660 | 1 | .010 |  |  |
| Fisher's Exact Test |  |  |  | .030 | .015 |
| Linear-by-Linear Association | 6.031 | 1 | .014 |  |  |
| N of Valid Cases | 35 |  |  |  |  |
| a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.49. | | | | | |
| b. Computed only for a 2x2 table | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Symmetric Measures** | | | | | |
|  | | Value | Asymp. Std. Errora | Approx. Tb | Approx. Sig. |
| Nominal by Nominal | Phi | -.421 |  |  | .013 |
| Cramer's V | .421 |  |  | .013 |
| Contingency Coefficient | .388 |  |  | .013 |
| Interval by Interval | Pearson's R | -.421 | .142 | -2.668 | .012c |
| Ordinal by Ordinal | Spearman Correlation | -.421 | .142 | -2.668 | .012c |
| N of Valid Cases | | 35 |  |  |  |
| a. Not assuming the null hypothesis. | | | | | |
| b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis. | | | | | |
| c. Based on normal approximation. | | | | | |

Hubungan antara Kepemimpinan dan Nilai-Nilai Budaya Organisasi Hasil analisis Chi-Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang berarti < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan nilai-nilai budaya organisasi. Nilai Phi sebesar 0,421 mengindikasikan kekuatan hubungan dalam kategori sedang.

**Karakteristik Individu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| Karakteristik\_Individu \* Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi Crosstabulation | | | | | | |
|  | | | Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | Total | |
| Ya | Tidak |
| Karakteristik\_Individu | Ya | Count | 3 | 11 | 14 | |
| Expected Count | 6.4 | 7.6 | 14.0 | |
| % within Karakteristik\_Individu | 21.4% | 78.6% | 100.0% | |
| Tidak | Count | 13 | 8 | 21 | |
| Expected Count | 9.6 | 11.4 | 21.0 | |
| % within Karakteristik\_Individu | 61.9% | 38.1% | 100.0% | |
| Total | | Count | 16 | 19 | 35 | |
| Expected Count | 16.0 | 19.0 | 35.0 | |
| % within Karakteristik\_Individu | 45.7% | 54.3% | 100.0% | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | | | |
|  | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square | 5.546a | 1 | .019 |  |  |
| Continuity Correctionb | 4.034 | 1 | .045 |  |  |
| Likelihood Ratio | 5.804 | 1 | .016 |  |  |
| Fisher's Exact Test |  |  |  | .036 | .021 |
| Linear-by-Linear Association | 5.387 | 1 | .020 |  |  |
| N of Valid Cases | 35 |  |  |  |  |
| a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.40. | | | | | |
| b. Computed only for a 2x2 table | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi-Square Tests** | | | | | | |
|  | Value | Df | Asymp. Sig. (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square | 5.546a | 1 | .019 |  | |  |
| Continuity Correctionb | 4.034 | 1 | .045 |  | |  |
| Likelihood Ratio | 5.804 | 1 | .016 |  | |  |
| Fisher's Exact Test |  |  |  | .036 | | .021 |
| Linear-by-Linear Association | 5.387 | 1 | .020 |  | |  |
| N of Valid Cases | 35 |  |  |  | |  |
| a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.40. | | | | | | |
| b. Computed only for a 2x2 table | | | | | | |
| Symmetric Measures | | | | | | |
|  | | | Value | Asymp. Std. Errora | Approx. Tb | Approx. Sig. |
| Nominal by Nominal | Phi | | -.398 |  |  | .019 |
| Cramer's V | | .398 |  |  | .019 |
| Contingency Coefficient | | .370 |  |  | .019 |
| Interval by Interval | Pearson's R | | -.398 | .150 | -2.493 | .018c |
| Ordinal by Ordinal | Spearman Correlation | | -.398 | .150 | -2.493 | .018c |
| N of Valid Cases | | | 35 |  |  |  |
| a. Not assuming the null hypothesis. | | | | | | |
| b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis. | | | | | | |
| c. Based on normal approximation. | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Pearson Chi-Square sebesar 4.644 dimana taraf signifikasi 5% sebesar 3.841. hal ini menunjukkan ada pengaruh karaktersitik individu terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Kemudian nilai Phi sebesar 0.364, ini menunjukkan bahwa karaktersitik individu memiliki pengaruh yang lemah terhadap nilai-nilai budaya organisasi.

**Analisis Regresi Logistik**

Regresi logistik adalah teknik analisis data yang menggunakan matematika untuk menemukan hubungan antara dua faktor data. Kemudian menggunakan hubungan ini untuk memprediksi nilai dari salah satu faktor tersebut berdasarkan faktor yang lain.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Iteration Historya,b,c** | | | | | | |
| Iteration | | -2 Log likelihood | | | Coefficients | |
| Constant | |
| Step 0 | 1 | 48.263 | | | .171 | |
| 2 | 48.263 | | | .172 | |
| a. Constant is included in the model. | | | | | | |
| b. Initial -2 Log Likelihood: 48.263 | | | | | | |
| c. Estimation terminated at iteration number 2 because parameter estimates changed by less than .001. | | | | | | |
| **Model Summary** | | | | | |
| Step | -2 Log likelihood | Cox & Snell R Square | | Nagelkerke R Square | |
| 1 | 41.496a | .176 | | .235 | |
| a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001. | | | | | |
|  | | | | | |
| Classification Tablea,b | | | | | |
|  | Observed | | Predicted | | | |
|  | Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | | Percentage Correct |
|  | Ya | | Tidak |
| Step 0 | Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | Ya | 0 | | 16 | .0 |
| Tidak | 0 | | 19 | 100.0 |
| Overall Percentage | |  | |  | 54.3 |
| a. Constant is included in the model. | | | | | | |
| b. The cut value is .500 | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variables in the Equation** | | | | | | | |
|  | | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) |
| Step 0 | Constant | .172 | .339 | .257 | 1 | .613 | 1.187 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variables not in the Equation** | | | | | |
|  | | | Score | df | Sig. |
| Step 0 | Variables | Kepemimpinan | 6.209 | 1 | .013 |
| Karakteristik\_Individu | 5.546 | 1 | .019 |
| Overall Statistics | | 6.313 | 2 | .043 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Iteration Historya,b,c,d** | | | | | |
| Iteration | | -2 Log likelihood | Coefficients | | |
| Constant | Kepemimpinan | Karakteristik\_Individu |
| Step 1 | 1 | 41.632 | 3.143 | -1.333 | -.476 |
| 2 | 41.497 | 3.660 | -1.587 | -.485 |
| 3 | 41.496 | 3.704 | -1.609 | -.486 |
| 4 | 41.496 | 3.704 | -1.609 | -.486 |
| a. Method: Enter | | | | | |
| b. Constant is included in the model. | | | | | |
| c. Initial -2 Log Likelihood: 48.263 | | | | | |
| d. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001. | | | | | |

Model regresi logistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai-nilai budaya organisasi (p = 0,034). Namun, secara parsial tidak signifikan (p > 0,05), yang berarti tidak ada pengaruh signifikan secara individu. Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,235 menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan 23,5% variabel dependen.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda adalah ersam ersamaa yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel ersamaan (variabel bebas).

Hasil Uji Statistic Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .425a | .180 | .129 | .472 | 2.082 |
| a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Individu, Kepemimpinan | | | | | |
| 1. Dependent Variable: Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.567 | 2 | .783 | 3.521 | .041b |
| Residual | 7.119 | 32 | .222 |  |  |
| Total | 8.686 | 34 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Individu, Kepemimpinan | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.286 | .291 |  | 7.851 | .000 |  |  |
| Kepemimpinan | -.333 | .360 | -.318 | -.925 | .362 | .217 | 4.600 |
| Karakteristik\_Individu | -.119 | .349 | -.117 | -.341 | .735 | .217 | 4.600 |
| a. Dependent Variable: Nilai\_Nilai\_Budaya\_Organisasi | | | | | | | | |

*Sumber: SPSS 26 2025*

Analisis regresi linear menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,041, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Namun, secara parsial masing-masing variabel tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keduanya lebih kuat saat dianalisis secara ersama-sama dibandingkan secara individu.

Salah satu metode untuk membuat prediksi yang melibatkan dua atau lebih variabel yaitu variabel ersamaan dan dependen berganda, yang dinyatakan sebagai berikut :

**Y = 0,871+0,714 X1 +0,300 X2 + β2X2 + ε**

Koefisien regresi dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (0,871) menunjukkan perkembangan nilai kepemimpinan jika kepemimpinan dan karakteristik individu bernilai 0.
2. Koefisien kepemimpinan (0,714) menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai kepemimpinan sebesar 0,714, dengan asumsi karakteristik individu tetap konstan.
3. Koefisien karakteristik individu (0,300) menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai karakteristik individu akan meningkatkan nilai-nilai budaya organisasi sebesar 0,300, dengan asumsi kepemimpinan tetap konstan
4. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 karyawan di PT. Jamkrindo Cabang Makassar, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,013 (p < 0,05) dan nilai Phi sebesar 0,421 yang menunjukkan kekuatan hubungan kategori sedang. Artinya, gaya dan praktik kepemimpinan memiliki kontribusi nyata dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi di perusahaan.
2. Karakteristik individu juga berpengaruh signifikan terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019 (p < 0,05) dan nilai Phi 0,398 yang mengindikasikan hubungan dalam kategori lemah menuju sedang. Ini menandakan bahwa perbedaan dalam sikap, minat, nilai, dan kemampuan karyawan memengaruhi tingkat pemahaman serta penghayatan mereka terhadap budaya organisasi.
3. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, baik kepemimpinan maupun karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Ini mempertegas bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berkontribusi dalam memperkuat internalisasi budaya kerja yang ada.
4. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

* + - 1. Bagi Manajemen PT. Jamkrindo Cabang Makassar, disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, khususnya dalam membangun komunikasi dua arah, memberi apresiasi atas ide bawahan, serta menunjukkan perhatian terhadap kenyamanan kerja. Hal ini penting untuk mendorong keterlibatan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi.
      2. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan individu secara berkala guna meningkatkan pemahaman serta penyesuaian karakteristik pribadi dengan nilai-nilai inti organisasi, seperti adaptif, kolaboratif, dan loyal. Program pelatihan yang terfokus pada penguatan karakter personal akan mempercepat terciptanya budaya kerja yang solid.
      3. Perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada seluruh karyawan, baik melalui media visual, kegiatan rutin, maupun integrasi dalam proses kerja harian agar internalisasi nilai dapat berjalan lebih efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja guna memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

**DAFTAR REFERENSI**

Agustin Pratiwi, Filsa Soraya, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(3), 43–55. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861

Aji, D. V. S., & Suryati, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin Kecamatan Jatisrono, Kabupaten …. *Smooting*, *20*(2), 112–118. http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/897%0Ahttps://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/897/636

Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(6), 815–829. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.647

Dwi Marsela, R., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, *3*(2), 65–69. http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative\_counseling

Erika, D., & Suhana, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 3597–3605. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11649

Hulu, J. M., Progresif Buulolo, & Anskaria S. Gohae. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat MazoKabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2), 36–45.

Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, *11*(2), 144-155.

Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18*(1), 143–154. https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82

Jayendra, A., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Perilaku Inovasi Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Dumai. *Jurnal Daya Saing*, *8*(2), 236-244.

Mahrus Ali, M., Ali, H., & Author, C. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, *5*(2), 70–79. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Manampiring, B., & Kojo, C. A. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, *7*(3), 4026–4035.

Maushufi, N. N., & Wilasittha, A. A. (2024). *Peran Literasi dan Pengelolaan Keuangan dalam Meningkatkan Pendapatan UMKM*. *4*, 9865–9879.

Mokodompit, M. P., Syarifuddin, S., & Mutia, S. (2019). Identifikasi Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm. *Jurnal Profita*, *12*(2), 242. https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.02.005

Nasrullah, & Rachman, M. F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Sulawesi Selatan. Competitiveness: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 23–36. https://doi.org/10.26618/competitiveness.v8i1.4484

Pelindo, P. T., Persero, I. V, & Makassar, C. (2015). *Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *11*(1), 50–71.

Putra, S. A., Arianty, D., Metris, D., Librianty, M. M. N., Mustahidda, S. E., & Kartadiwirya, K. B. (n.d.). *Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta*.

Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *11*(2), 136–145. https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880

Rizal, M., & Harsono, M. (2022). Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, *1*, 116–136. http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis

Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, *3*(2), 119–143. https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869

Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang Berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 520–532. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13708

Zees, R. F. (2010). perawat merupakan salah satu perilaku anggota organisasi yang dipengaruhi budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor budaya organisasi dengan perilaku. *Keperawatan*.