BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menururt Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan bedasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Arif Ramdhani (2011:22), mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu:

1. Variabel individu,meliputi:
    - 1.1 kemampuan dan keterampilan (fisik),
    - 1.2 latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan
    - 1.3 demografis (umur, asal usul, jenis kelamin).
2. Variabel organisasi, meliputi:
    - 2.1 sumberdaya,
    - 2.2 kepemimpinan,
    - 2.3 imbalan,
    - 2.4 struktur, dan.desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis meliputi:
    - 3.1 mental/intelektual,
    - 3.2 persepsi,
    - 3.3 sikap,

3.4 kepribadian,

3.5 belajar,dan motivasi.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Definisi tersebut menurut pendapat dari Ainsworth, (Smith dan Millership 2014: 12). Apabila hasil akhir tersebut sesuai dengan tujuan atau sesuai dengan beban-beban yang telah dikeluarkan maka kinerja dinilai telah mencapai titik bagus, begitu juga sebaliknya.

Menurut (Auginis 2014: 13) kinerja adalah segala perilaku atau kegiatan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, bukan berdasarkan dengan apa yang telah mereka peroleh atau hasil dari kinerja karyawan tersebut. Hal ini tentu berbeda dengan pendapat dari Ainsworth, dkk. yang lebih menitikberatkan pada jumlah produk yang telah dihasilkan.Dalam kinerja dapat terdiri dari tiga bagian utama, yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjabaran tugas dan peran dalam organisasi, dan terakhir besarnya tingkat motivasi dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan membentuk sinergi yang positif dengan kinerja seseorang.

2.1.1 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh (Mc. Clelland 2012), yaitu :

a.memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi

b.berani mengambil resiko

c.memiliki tujuan yang realistis

d.memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

e.memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

f.mencari kesempatan untukmerealisasikan rencana yang telah diprogramkan.Menurut pendapat (Raisa, 2009:13), yaitu :

1.Kualitas kerja : ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi

2.Kuantitas kerja : pencapaian target tepat waktu, produktif

3.Kreatifitas kerja : penyelesaian masalah, efisien

4.Pengetahuan kerja : mempunyai keahlian, kemampuan bekerja, kecakapan.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis Budaya Organisasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan. Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalma perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem. Berbagai sistem yang ada dalma perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

2.1.3 Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Said (2011: 168) menuturkan terdapat 10 kegunaan dari dilakukanya penilaian kinerja. Kesepuluh fungsi tersebut seperti yang disebutkan di bawah ini, yaitu:

1) Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan.
2) Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawanya.
3) Membantu manajemen sumber daya manusia untuk mengambil keptusan dalam mutasi karyawan.
4) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
5) Sebagai bahan untuk untuk membantu para karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karir.
6) Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja, terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan di dalamnya.
7) Mempelajari, apakah terdapat ketidaktepatan dalam sistem informasi sumber daya manusia.
8) Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponenya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan.
9) Untuk melihat apakah terdapat kesalahan dalam rancang bangun pekerjaan.
10) Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen sumber daya manusia, bagi para atasan langsung, dan bagi parakaryawan itu sendiri.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (wilson Bangun, 2012:231) Ada beberapa indikator yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Hasil Kerja
2. Kuantitas Hasil Kerja
3. Kerjasama
4. Kehadiran
5. Ketepatan Waktu

6. Loyalitas

2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Veithzal Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerjadan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang mendasarkan segala sesuatu pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Newstorm & Davis, 2012). Seorang pemimpin otoriter biasanya memiliki otoritas secara penuh dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab untuk mengendalikan organisasi. Di sisi lain, Riberu (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat disebut juga dengan gaya kepemimpinan otokratik, dimana pemimpin sangat memaksa dan mendesak kekuasaannya kepada bawahannya. Bahkan, pemimpin yang otoriter menyakini bahwa nilai-nilai atau

kekuasaan yang diterapkan oleh seorang pemimpin bersifat mutlak. Selain itu, bawahan seringkali diperlakukan seolah-olah tidak boleh mempunyai pikiran dan kehendak sendiri. Gaya kepemimpinan otoriter ini dapat menyebabkan seorang pemimpin dapat mengatur segala sesuatu dari atas dan mendikte semua hal yang akan dikerjakan supaya sesuai dengan kehendaknya, sehingga pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini dapat menjadi seorang diktator dan penguasa mutlak atau absolut (Riberu, 2011).

2.2.2 Aspek Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pada awalnya, Suyanto (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa klasifikasi dari gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi, dimana klasifikasi dari gaya kepemimpinan tersebut terbagi dalam beberapa aspek, antara lain :

1. Aspek Perilaku

   Dalam aspek ini, kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan yang bersifat positif dan kepemimpinan yang bersifat negatif. Kepemimpinan positif merupakan sebuah pandangan dimana seseorang pada hakekatnya mampu melakukan segala pekerjaan dengan baik, apabila seseorang diberi kesempatan dan dorongan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan, kepemimpinan negatif merupakan suatu pandangan yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus dipaksa untuk bekerja dengan cara menciptakan rasa takut dan sering memberikan hukuman atau sanksi apabila seseorang tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik (Suyanto, 2011). Hal ini didukung dengan pernyataan Farh dan Cheng yang mengatakan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter cenderung menggunakan perilaku yang diktatik, dimana pemimpin cenderung menuntut bawahannya untuk memiliki prestasi dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan itu, pemimpin yang otoriter memiliki kemampuan untuk memanipulasi pesan yang disampaikan oleh orang lain (Farh & Cheng dalam Chu, 2014)

2.Aspek Kekuasaan dan Wewenang

Pada aspek kekuasaan dan wewenang, pemimpin dapat menentukan semua tujuan yang ingin dicapai dan menentukan semua keputusan yang akan diambil. Kemudian dalam aspek ini, pemimpin biasanya akan memotivasi kinerja karyawan melalui reward atau punishment. Di sisi lain, Farh dan Cheng (2014) menjelaskan bahwa dalam aspek kekuasaan seorang pemimpin hanya terlibat dalam komunikasi top-down, dimana dalam komunikasi ini pemimpin berhak menentukan dan memegang peranan dalam sebuah kelompok. Selain itu, pemimpin yang otoriter memiliki kecermatan dalam memantau bawahannya.Pemimpin otoriter juga cenderung meremehkan kompetensi bawahan dengan tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengungkapkan pendapat mereka dan mengabaikan saran yang diberikan oleh bawahannya (Farh & Cheng, 2014)

2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Hasibuan (2016:171) mngemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan otoriter yaitu :

1. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin
2. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2013:50), Budaya organisasi adalah Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sembiring, (2012:64-66) tentang fungsi budaya organisasi: Fungsi Budaya organisasi menurut Robbins. menetapkan tapal batas, budaya memberikan rasa identitas, budaya mempermudah komitmen, dan budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme

pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Berdasarkan Zainal *et al.,* (2014: 169) menyebutkan bahwa organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri", dengan kata lain organisasi adalah ruangdimana beberapa individu membuat hubungan yang berisikan tujuan untuk mencapai harapan yang telah disepakati bersama. Menurut Moeljono (dalam Lina, 2014: 83), budaya organisasi adalah nilai-nilai organisasi yang telah dipelajari dan nilai-nilai tersebut diyakini oleh semua anggota organisasi, diterapkan dan juga dikembangkan secara berkesinambungan, sebagai alat penghubung dan juga mempererat anggota, dan juga dapat digunakan sebagai nilai acuan dalam sebuah organisasi.

Definisi lain dari budaya organisasi juga disampaikan oleh Luthans (dalam Srikaningsih dan Setyadi, 2015: 211). Menurutnya budaya organisasi adalah salah satu karakter penting yang berisikan tentang peratura-peraturan dan etika dalam kebiasaan tiap organisasi, norma-norma, filosofi, dan juga iklim dari organisasi.

2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Rivai, 2015: 75), budaya organisasi dapat menunjukkan suatu nilai yang berperan penting dalam organisasi. Beberapa fungsi budaya organisasi diantaranya yaitu:

1) Penetapan tapal batas

   Budaya organisasi adalah salah satu unsur yang dapat menjadi pembeda antara satu individu dengan individu yang lain. Dengan budaya organisasi akan terlihat jelas bahwa tiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang hal tersebut dapat dipelajari.

2) Identitas keanggotaan

   Budaya organisasi juga bisa menjadi salah satu penunjuk bahwa individu merupakan seoranganggota organisasi tertentu. Hal ini bisa

dilakukan dengan melihat kesamaan dari budaya antar anggota organisasi.

3) Peningkat komitmen

   Budaya organisasi mampu untuk mempermudah timbulnya komitmen dalam anggota organisasi dan juga dalam kepentingan individu.

4) Kemantapan sosial

   Seseorang anggota yang mempunyai budaya organisasi yang positif akan mempunyai nilai yang lebih tinggi dalam bersosial di masyarakat.

5) Pembentuk nilai organisasi

   Budaya organisasi berfungsi untuk membentuk makna dalam kegiatan berorganisasi. Selain itu juga mampu untuk mengendalikan anggota organisasi serta sikap dan perilaku tiap anggota juga bisa terbentuk dengan adanya budaya organisasi

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Robert P. Vecchio, 2010: 65) terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi jalanya budaya organisasi. Faktor
-faktor tersebut diantaranya yaitu:

1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi. Selama kedudukan, keyakinan, dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal maka hal tersebut dapat memperkuat keberadaan organisasi.
2) Norma sosial organisasi. Dalam suatu organisasi, budaya yang berlaku di lingkungan sekitar organisasi juga dapat mempengaruhi budaya organisasi yang berjalan. Budaya organisasi cenderung mengikuti norma-norma yang berlaku di masyarakat sekitar.
3) Adaptasi eksternal dan kesiapan dalam kelangsungan hidup organisasi adalah salah satu faktor yang harus dihadapi oleh anggota organisasi.
4) Masalah integrasi internal. Masalah-masalah yang terjadi juga akan membentuk sebuah budaya organisasi dalam suatu kelompok.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil	Perbedaan
1	*The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust*	Juan Meng, dkk (2019)	Adanya Hubungan yang positip antara Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Ada perbedaan antara variabel Kinerja Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja
2	*The Effects of Leadership Styles and Organizational Culture over Firm Performance: Multi-National Companies in istanbul*	Cemal Zehir, dkk (2016)	Adanya Hubungan yang positip antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan pada Multi-National Companies in istanbul	Tidak ada perbedaan variabel
3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh di Kota Metro	Suwarto (2019)	Adanya Hubungan yang positip antara Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh di Kota Metro	Tidak ada perbedaan variabel
4	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG	Johar Maknur, dkk (2018)	Adanya Hubungan yang positip antara Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NEURONWORKS INDONESIA BANDUNG	Tidak ada perbedaan variabel
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT	Riko Junaidi, dkk (2018)	Adanya Hubungan yang positip antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT	Tidak ada perbedaan variabel

Sumber: Data diolah, 2020

2.5 Kerangka Pikir

Identifikasi Masalah :

1. Karyawan masih banyak melanggar Budaya Organisasi yang ada seperti Malu datang terlambat, mengadakan briefing setiap pagi.
2. Pemimpin yang masih belum maksimal dalam mengontrol karyawan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dilihat dari tabel penilaian kinerja.
3. Gaya kepemimpinan yang tidak bisa mempengaruhi karyawannya, yang disebut gaya kepemimpinan otoriter.

Variabel

Budaya Organisasi (X_1)
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_2)
Kinerja Karyawan(Y)

Umpan Balik

Perumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?
3. Apakah Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya?

Analisis Data :
- Regresi linier berganda
- Uji Hipotesis
  Uji t dan Uji F

Hipotesis

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.
3. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter secaraa bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

2.6 Hipotesis

Menurut Amirullah (2015), hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karna itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja karyawan.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan sehingga dengan adanya Budaya Organisasi setiap karyawan bisa lebih patuh terhadap peraturan , untuk itulah diperlukan keselarasan dalam bekerja. Dalam bukunya Zainal, dkk. (2014: 169) menyebutkan bahwa organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri", dengan kata lain organisasi adalah ruangdimana beberapa individu membuat hubungan yang berisikan tujuan untuk mencapai harapan yang telah disepakati bersama. Budaya Organisasi adalah segala sesuatu dimana para karyawan melakukan tugasnya demi melangsungkan pekerjaan dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpegaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya

2.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Otoriter Memengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Kinerja karyawan

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberpa peneliti yaitu begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kacamata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialisasi. Cahyadi (2019) Kepemimpinan, istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan.manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Kinerja karyawan PT. Nedcoffee Indonesia Makmur Jaya.