



PENGARUH KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN DAN NILAI-NILAI BUDAYA LOKAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MEGA INDAH SARI KABUPATEN GOWA

Nur Reski Suciati¹, Eka Suhartini²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kepribadian dan nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui survei menggunakan kuisioner. Data diolah menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian, nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, karakteristik kepribadian, nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening, dan nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening.

***Kata Kunci:** karakteristik kepribadian; nilai-nilai budaya lokal; kinerja karyawan; kepemimpinan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality characteristics and local cultural values on employee performance through leadership as an intervening variable at PT Mega Indah Sari, Gowa Regency. This study is a quantitative study through a survey using a questionnaire. Data is processed using Smart PLS 4. The results of this study indicate that personality characteristics, local cultural values have a positive and significant effect on leadership, personality characteristics, local cultural values have a positive and significant effect on employee performance, leadership has a positive and significant effect on employee performance, personality characteristics have a positive and significant effect on employee performance through leadership as an intervening variable, and local cultural values have a positive and significant effect on employee performance through leadership as an intervening variable.

***Keywords:** personality characteristics; local cultural values of employee work; leadership*



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Pada era globalisasi saat ini dengan tingkat perkembangan ekonomi dalam bisnis yang semakin maju, perubahan teknologi, serta ketatnya persaingan antar perusahaan sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan berkompeten karena sumber daya manusia sebagai komponen yang penting salah satunya adalah kepribadian yang harus dimiliki oleh setiap SDM (Arun et al, 2021).

Kepribadian bersifat unik dan konsisten, keunikan inilah yang menunjukkan identitas diri atau gambaran diri dimana tiap individu berbeda-beda. Nilai-nilai budaya lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis (Daud et al, 2021). Kinerja pegawai (*employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai sedangkan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Firmana, 2019).

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, termasuk didalamnya karakteristik kepribadian, dan nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan oleh organisasi. Kepribadian seseorang dapat dilihat dan dinilai dari perilaku orang tersebut (Daud et al, 2021). Karakteristik kepribadian memiliki pengaruh yang besar dalam menjalani kehidupan sehari-hari, salah satunya dalam dunia kerja. Dalam dunia kerja kepribadian dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang, dan tingkah laku ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta hal tersebut juga akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau instansi tempat orang tersebut bekerja (Mutasar et al, 2019).

Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan pribadi antara yang dipimpin dan yang memimpin merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan berkembangnya rasa saling menghormati, percaya, membantu, dan rasa persatuan. Seorang pionir harus mampu berpikir secara sadar dan tepat, mempunyai wawasan dan informasi serta mampu menyusun rencana permainan tentang apa yang akan diselesaikan (Octavia et al, 2020). Sebaliknya, kepemimpinan yang kuat akan mendorong pencapaian dan upaya bawahan dalam mencapai tujuan, sedangkan kepemimpinan yang lemah tentunya dapat menghambat kegiatan operasional.

Berdasarkan hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan, telah



diteliti oleh (Gridwichai et al, 2020) dengan judul penelitian “*Role of Personality Traits on Employees Job Performance in Pharmaceutical industryin Thailand*” dimana hasilnya menunjukkan bahwa sifat kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bartone et al., 2009) dengan judul “*Big Five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance*” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor kepribadian lima besar berpengaruh terhadap kepemimpinan.

Berdasarkan observasi pendahuluan pada karyawan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa, terdapat masalah kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan yang jarang mengunjungi perusahaan. Hal ini menyebabkan rendahnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendahnya pengawasan terhadap kinerja bawahan, rendahnya motivasi pada bawahan, serta lemahnya keterampilan pengembangan dan karir pada bawahan. Selain itu, kurangnya arahan dan dukungan dari atasan menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas dan tanggung jawab, yang dapat mempengaruhi kedisiplinan dan kreativitas karyawan. Kepemimpinan yang jarang mengunjungi perusahaan juga menyebabkan kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap nilai-nilai budaya lokal yang berlaku di tempat kerja. Adanya gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan dan membawa dampak pada penurunan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan karakteristik kepribadian dan nilai-nilai budaya lokal dalam memilih pemimpin dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian karena sifat, sikap, dan gaya komunikasi pemimpin memainkan peran penting dalam memimpin dan memotivasi tim. Selain itu, nilai-nilai budaya lokal juga memengaruhi kepemimpinan karena pemimpin perlu memahami dan menghormati norma serta nilai-nilai yang dianut dalam lingkungan budaya tempat mereka memimpin. Kesesuaian karakteristik kepribadian dan pengakuan terhadap nilai-nilai budaya lokal dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan (Tran, 2020). Dengan demikian, pemahaman karakteristik kepribadian dan nilai-nilai budaya lokal menjadi penting dalam menganalisis dan memahami gaya kepemimpinan seseorang serta bagaimana kepemimpinan tersebut dapat memengaruhi dinamika dalam suatu organisasi atau masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh karakteristik kepribadian dan nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.



METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti padapopulasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada (Sugiyono, 2015). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada obyek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan tetap pada PT Mega Indah Sari. Selain menggunakan data primer penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* atau disingkat PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

HASIL

Hasil pengukuran untuk uji hipotesis yang melibatkan variabel mediasi Kepemimpinan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS (*Partial Least Square*) sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Hipotesis Melibatkan Variabel Mediasi

Konstruk	T- Statistics	T-tabel	P-values	Batas Signifikan	Ket
Karakteristik Kepribadian -> Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	3.826	1,658	0.000	0,05	Positif dan Signifikan
Nilai-Nilai Budaya Lokal -> Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	1.673	1,658	0.047	0,05	Positif dan Signifikan

DISKUSI

1. Pengaruh Karakteristik Kepribadian terhadap Kepemimpinan di perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program



komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan. Dengan demikian bahwa H1 diterima. Artinya, seseorang yang memiliki karakteristik kepribadian yang baik cenderung menjadi seorang pemimpin yang lebih efektif. Hal ini dapat berarti bahwa karakteristik seperti ekstraversi, sifat menyenangkan, sifat mendengarkan kata hati, kemantapan emosional, keterbukaan terhadap pengalaman, dan kemampuan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja seorang pemimpin. Hal ini menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian seseorang, seperti kepribadian yang stabil dan positif, dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif.

Kepribadian yang baik dapat membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan memimpin tim dengan lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan teori atribusi menjelaskan proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Dalam konteks kepemimpinan, teori atribusi menyoroti bahwa kepribadian seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Kepribadian, yang meliputi aspek seperti kemampuan, persepsi diri, motivasi, dan karakteristik individu, dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori atribusi juga membedakan antara dispositional attributions (penyebab internal) dan situasional attributions (penyebab eksternal), yang masing-masing berhubungan dengan aspek internal (seperti kepribadian) dan eksternal (seperti lingkungan) yang mempengaruhi perilaku.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mutasar et al, 2019) menunjukkan hasil bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan. Semakin baik kepribadian maka semakin baik pula gaya kepemimpinan. Hal itu berarti jika karakter atau kepribadian pimpinan semakin baik menentukan gaya kepemimpinan terhadap karyawan.

2. Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Lokal terhadap Kepemimpinan di perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program 109 komputer Smart PLS, diperoleh hasil nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan. Dengan demikian bahwa H2 diterima. Artinya nilai-nilai budaya lokal seperti kearifan lokal, nilai lokal, dan solidaritas lokal dapat mempengaruhi kepemimpinan secara positif. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai budaya lokal dapat menjadi landasan yang kuat bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dan mengembangkan strategi organisasi. Nilai-nilai lokal seperti kejujuran, tanggung jawab, dan gotong royong dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan teori relativisme budaya (Edward T. Hall) berkaitan dengan nilai-nilai budaya lokal, dalam teori ini menekankan pentingnya memahami budaya lokal dalam konteks relatifnya. Edward T. Hall menekankan bahwa setiap budaya memiliki norma dan nilai-nilai yang unik, dan bahwa penting untuk menghormati perbedaan tersebut. Teori ini menyoroti pentingnya kesadaran



budaya dan kemampuan untuk beradaptasi dengan norma dan nilai-nilai lokal saat berinteraksi dengan budaya yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fahri, 2019) membuktikan nilai kearifan lokal adalah warisan yang secara turun temurun dipegang teguh dan punya pengaruh positif bagi diri sendiri maupun orang lain. Nilai-nilai kearifan lokal ini seperti Macca Warani Lempu Getteng pada dasarnya punya pengaruh yang besar dalam proses pelaksanaan pemerintahan khususnya bagi pemimpin instansi pemerintahan.

3. Pengaruh Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H3 diterima. Artinya, semakin baik karakteristik kepribadian yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kinerja karyawan yang dialami. Hal ini dapat berarti bahwa karakteristik seperti kecerdasan emosional, keberanian, dan kemampuan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kuesioner yang disebarakan kepada 110 responden dan sebagian responden menanggapi setuju. Terlihat bahwa indikator Conscientiousness (Sifat Mendengarkan Kata Hati) pada indikator karakteristik kepribadian memiliki nilai tertinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa keterkaitan erat dan mengukur sejauh mana kecenderungan individu untuk menjadi terorganisir, bertanggung jawab, dan tekun dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban. Nilai koefisien yang ditemukan antara kedua variabel karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung dari variabel karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan secara positif. Hal ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori sifat (traits) disebut juga dengan 112 teori tipe (type theories). Teori ini menyebutkan bahwa sifat manusia berbeda beda, yaitu cenderung untuk bertingkah laku dengan cara tertentu. Teori ini menekankan aspek kepribadian yang bersifat relative stabil. Sifat yang stabil tersebut mengakibatkan tingkah laku manusia relatif tetap dari kondisi ke kondisi lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zet Ena, 2021) menunjukkan hasil bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Arannya et al, 1982) menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik kepribadian merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kepribadian juga diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik pada kinerja karyawan pada situasi dimana harapan manajemen agar karyawan menampilkan kinerja yang dapat terdefinisi dengan jelas.



4. Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Lokal Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H4 diterima. Artinya, semakin tinggi nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dialami. Hal ini dapat berarti bahwa 114 nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kuesioner yang disebarakan kepada 110 responden dan sebagian responden menanggapi setuju. Terlihat bahwa indikator lembaga sosial pada indikator nilai-nilai budaya lokal memiliki nilai tertinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa keterkaitan erat dan mengukur sejauh mana karyawan dalam mematuhi norma-norma dalam organisasi. Nilai koefisien yang ditemukan antara kedua variabel nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung dari variabel nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan secara positif. Hal ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan. Teori kebudayaan yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat, menekankan bahwa budaya adalah media manusia yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya lokal yang kaya dan unik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, terutama dalam konteks budaya lokal yang berbeda-beda di Indonesia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaya et al, 2022) menunjukkan hasil bahwa Kearifan Lokal Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa variabel kearifan lokal memiliki arah hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Arah hubungan positif ini dapat dijelaskan demikian. Bahwa semakin pegawai memiliki kearifan lokal, secara bersamaan akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Demikian Pun sebaliknya bahwa semakin pegawai kurang atau tidak memiliki kearifan lokal maka secara bersamaan pula kinerja pegawai semakin berkurang.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H5 diterima. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dialami. Hal ini dapat berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, koordinasi, dan komunikasi yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kuesioner yang disebarakan kepada 110 responden dan sebagian responden menanggapi setuju. Terlihat bahwa indikator loyal (Loyalty) pada indikator kepemimpinan memiliki nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterkaitan erat dan mengukur sejauh mana atasan kepada bawah dalam memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh.



Nilai koefisien yang ditemukan antara kedua variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut signifikan secara statistik. Kontribusi langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara positif.

Hal ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh nilai-nilai budaya lokal terhadap kinerja karyawan. Teori Situasional/Kontingensi (Fred Fiedler) berkaitan dengan kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilaku, sifat, dan situasi bawahannya sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu yang mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia. Teori perilaku adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muizu et al, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan (Shamir et al, 1991) yang menjelaskan pendapat dari Bass dan Avolio tentang kepemimpinan yang menempatkan banyak nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut.

6. Pengaruh Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan di Perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan. Dengan demikian bahwa H6 diterima. Artinya kepribadian yang baik, seperti kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan komunikasi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif melalui kepemimpinan yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian yang positif dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kepribadian yang kreatif, inovatif, dan disiplin lebih mungkin untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan yang memahami dan memanfaatkan kepribadian karyawan dapat membantu dalam mengoptimalkan potensi mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Teori kepemimpinan situasional, teori ini mengasumsikan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung pada situasi tertentu. Namun, karakteristik kepribadian pemimpin seperti penyesuaian diri, fleksibilitas, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dengan berbagai situasi kepemimpinan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Soomro et al, 2022) dengan judul "Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders" menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.



7. Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Lokal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan di Perusahaan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan. Dengan demikian bahwa H7 diterima. Artinya nilai-nilai budaya lokal seperti kearifan lokal, nilai lokal, dan solidaritas lokal dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif melalui kepemimpinan yang baik.

Hal ini menjelaskan nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berada dalam budaya yang mendukung nilai-nilai lokal cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang memahami dan memanfaatkan nilai-nilai budaya lokal dapat membantu karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik. Teori model integrative kepemimpinan budaya menyatakan bahwa nilai-nilai budaya lokal dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Teori lingkungan, teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadidul Iqabe, menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal memiliki pengaruh positif terhadap iklim sekolah, meskipun tidak secara penuh. Pembentukan iklim sekolah yang baik sangat penting bagi fundamental kemanusiaan, dimana nilai-nilai dalam organisasi, seperti kerjasama, visi, dan misi, dapat memacu semangat anggota organisasi sekolah dalam menjalankan tugasnya.

REFERENSI

- Arun, K., Gedik, N. K., Okun, O., Sen, C. (2021). Impact of Cultural Values on Leadership Roles and Paternalistic Style from the Role Theory Perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(3).
- Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 724–735.
- Firmana, A. A. (2019). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan



- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perwira*, 2(1), 61.
- Mutasar, A., Masril, David, Hendriani, S., & Fitriani, W. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah di Kabupaten Agama. *Jurnal Al-Fikrah*, 7(2), 1-12.
- Octavia, N., Hayati, K., Karim, M. (2020). Pengaruh berpengaruh buruk, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2).
- Soomro, B. A., Saraih, U. N., & Ahmad, T. S. T. (2022). Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders. *International Journal of Educational Management*, 36(7).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 2023, 28(6), pp. 159-169
- Suhartini, E., & Salmiaty Taty, Ahmad Musseng, Bayu Taufiq Possumah, 2018. The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia.
- Suhartini, E., & S Milawati, 2019. Effect of Fear of Success on Employee Career Development with Achievement Motivation as a Moderating Variable at PT. PLN (Persero) Bulukumba Area..
- Suhartini, W. E., Asriandi, Nurmiati, Jafar, A., & Amir. (2024). Influence of competence on employee performance through innovation behavior at PT Industri Kapal Indonesia. *Hongkong Journal of Social Sciences*, 63, 168.
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4).
- Zet Ena. (2021). Analisis Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. (*Studi Pada: Perusahaan Rosalia Indah Group*). Tesis.