

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada CV. Kaka Bersaudari Pangkalpinang)

RIZKI TOYBATULILLAH
RIZAL R. MANULLANG
MEDINAL

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

*Abstract-*This is an undergraduate thesis is written and compiled by Rizki Toybatulillah (student id 230140010). The thesis entitled in Bahasa Indonesia; “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kaka Bersaudari”. It consist of (the total pages from chapters 1 through 6 are 98 sheets) pages and was administrated in the city of Pangkalpinang. The research was conducted by April 2018 through June 2018. The purpose of this study is to determine the effect of Leadership style, Organizational Culture towards the Employee Performance, by partially and simultaneously at commmanditaire vennootschaap(c.v) Kaka Bersaudari, Pangkalpinang.

Based on the results of the study shows that: (1) there is a significant influence between Leadership style towards Employee Performance, which is approved by the value of t_{count} much greater than t_{table} ($3.402 > 2.012$). (2) The results also shows that there is a significant influence between Organizational Culture towards Employee Performance, which is proven by the value of t_{count} much greater than t_{table} ($2.393 > 2.012$). (3) The results show that there is a significant influence between Leadership style and Organizational Culture simultanously towards Employee Performance by the means of empirically finding by the value of F_{count} much greater than F_{table} ($3.276 > 3.20$). In conclusion, according to the result of this study we suggested to the commmanditaire vennootschaap (c.v) Kaka Bersaudari, Pangkalpinang management consider the improvement on their leadership capability in order creates the organizational cultural by objectives and profesional, because it was proven empirically has a contribution towards the employee performance. The Management studies shown; as long as the employee able to perform well by doing their responsibility and tasks, it will generates the positive value to the commmanditaire vennootschaapit self.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Human Resources Management

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi untuk mendorong tercapainya tingkat efisien, efektifitas, hingga produktifitas kerja organisasi yang di harapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dilengkapi oleh akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa, sehingga potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan organisasi maka pimpinan akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang diberikan pemimpin bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh pimpinan tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan dibentuknya suatu organisasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan menjadi alat ukur efektivitas dan efisiensi serta kualitas dari perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat secara tidak langsung dapat meningkatkan mutu didalam perusahaan. Tidak hanya meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan, dengan meningkatkan kinerja karyawan dan budaya organisasi juga dapat mendatangkan *income* bahkan profit yang tinggi. Selain meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Budaya

Organisasi dan tata nilai yang dianut akan menyatukan bagi pandangan para anggotanya dan mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya.

Dalam prakteknya, Seringkali dilupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi atau faktor yang mendasari. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu, budaya diharapkan memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi efektif bila mampu mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaka Bersaudari.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaka Bersaudari.
3. Untuk mengetahui pengaruh GayaKepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaka Bersaudari.

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Menurut Manullang (2014) mendefinisikan manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah seni (*art*). *Art is the knowledge of how “to accomplish a desired result”*. Seni adalah pengetahuan bagaimana mewujudkan hasil yang diharapkan. Manajemen juga disebut ilmu atau *science*. *Science explains phenomena. science is sytematizad in the sense that relationship between varible and limit, has been certain and underlying principles have been discovered.*

Manajemen menjelaskan gejala dan peristiwa, mensintesis hubungan variable dengan batasanbatasan pasti, mendasari prinsip-prinsip yang telah ditentukan.

Manajemen disebut seni dan ilmu sebab dengan ilmu dan pengetahuan itu dapat dikembangkan seni bagaimana mencapainya, misalnya seorang dokter dengan ilmu pengetahuan kedokteran dapat dikembangkan seni untuk menjadi ahli bedah dianalogikan mana bekas pisau bedah itu hampir tidak kelihatan hanya terlihat bekasnya merupakan garis yang kecil.

Manajemen adalah ilmu pengetahuan *social* berbeda dengan ilmu fisika yang bersifat pasti. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam memaksimalkan potensi sumber yang ada seperti manusia, modal, keahlian, dan ada sumber daya yang lain.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *Leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip prinsip dan rumusan-rumusannya bermamfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu di pahami terlebih dahulu

makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Menurut T jiptono (2011) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain Hersey (dalam Hendriawan 2014). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya Nawawi (dalam Hendriawan 2014).

C. Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari hari tidak terlepas dari ikatan budaya yangdi ciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalamkeluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Soeryono Soekanto, (dalam Manullang 2014) Organisasi adalah suatu kelompok orang yang beranggotakan lebih dari satu orang berkerja bersama-sama sebagai tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu di mana tidak mungkin bagi seseorang untuk mencapainya.

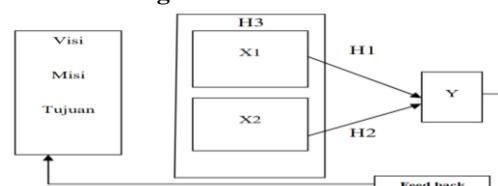
D. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum, akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang adayang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika, (dalam Hendriawan 2014).

E. Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Diolah oleh peneliti

Mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:62),“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mewakili populasi, maka digunakan rumus Slovi (Rizal manulang, 2014:47) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Margins of error (10%)

Dari jumlah populasi diatas dan margins of error 0,05 maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,01)^2}$$

n = 33,33 Dibulatkan menjadi 34 Responden

Teknik pemilihan sampel (Sampling) yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur Random Sampling, yaitu proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota populasi dipilih satu per satu secara acak (semua anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih) jika anggota populasi sudah pernah dipilih tidak dapat dipilih lagi (Kountur,2004).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara yaitu sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden karyawan CV. Kaka Bersaudari Pangkalpinang.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini daftar pertanyaan diajukan kepada Responden dengan skala 1-5 untuk memberi pendapat seseorang atau kelompok. Dengan tolak ukur, maka variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebaga tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Menurut Sugiono (2009), Menyatakan bahwa: “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan sekala *liker* mempunyai garadi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan berupa kata-kata diberi skor

PEMBAHASAN

A. Uji Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Berikut hasil uji deskriptif seperti pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1 .
Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja | 30,06 | 4,007 | 50 |
| Gaya Kepemimpinan | 36,34 | 6,113 | 50 |
| Budaya Organisasi | 30,00 | 4,399 | 50 |

Sumber : Data Olan Statistik

**Tabel 2.
Case Processing Summary**

| | | N | % |
|--------|-----------------------|----|-------|
| Cas es | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| Total | | 50 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Data Olan Statistik

Pada tabel 1 dan 2 menjelaskan data yang terbaca. Pada hasil tersebut terdapat lima puluh data dan tidak ada data yang hilang. Data valid sebesar 100% yang artinya data ini sudah valid dan bisa dilanjutkan ke proses selanjutnya.

B. Uji Validitas Data

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r-hitung dibandingkan dengan r-tabel dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden sebanyak 50 orang, angka kritis dari r-tabel pada lampiran yang diperoleh adalah sebesar 0,279. Bilamana item dinyatakan valid adalah dengan kriteria sebagai berikut :

- Item valid bila r-hitung > r-tabel (0,279)

- Item tidak valid bila r-hitung < r-tabel (0,279)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 10 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 50 orang (n = 50 orang), dengan α = 0.05 didapat r tabel 0, artinya bila r-hitung < r-tabel, maka butir instrumen tersebut tidak *valid* dan apabila r-hitung > r-tabel, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (*valid*).

Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat *valid*. Nilai - nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

| Nomor Kuesioner | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,326 | 0,279 | Valid |
| 2 | 0,411 | 0,279 | Valid |
| 3 | 0,336 | 0,279 | Valid |
| 4 | 0,411 | 0,279 | Valid |
| 5 | 0,310 | 0,279 | Valid |
| 6 | 0,322 | 0,279 | Valid |
| 7 | 0,311 | 0,279 | Valid |
| 8 | 0,430 | 0,279 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 butir pernyataan dikatakan *valid*.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4.
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X2)

| Nomor Kuesioner | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,693 | 0,279 | Valid |
| 2 | 0,639 | 0,279 | Valid |
| 3 | 0,738 | 0,279 | Valid |
| 4 | 0,738 | 0,279 | Valid |
| 5 | 0,590 | 0,279 | Valid |
| 6 | 0,538 | 0,279 | Valid |
| 7 | 0,541 | 0,279 | Valid |
| 8 | 0,681 | 0,279 | Valid |

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 butir pernyataan dikatakan *valid*.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Nomor Kuesioner | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | 0,603 | 0,279 | Valid |
| 2 | 0,331 | 0,279 | Valid |
| 3 | 0,664 | 0,279 | Valid |
| 4 | 0,792 | 0,279 | Valid |
| 5 | 0,731 | 0,279 | Valid |
| 6 | 0,750 | 0,279 | Valid |
| 7 | 0,455 | 0,279 | Valid |
| 8 | 0,608 | 0,279 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 butir pernyataan dikatakan *valid*.

Berdasarkan tabel 3, tabel 4, dan tabel 5. di atas dapat diketahui r_{hitung} dari semua variabel (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah *valid* karena r_{hitung} > r_{tabel} (0,279). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator. Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah *valid* dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk melihat konsistensi suatu pengukuran dari suatu variabel. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 atau 60%. Berikut hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Reliabilitas

| No. | Variabel | Koefisien Reliabilitas (Alpha) |
|-----|------------------------|--------------------------------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,816 |
| 2. | Budaya Organisasi (X2) | 0,881 |
| 3. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,853 |

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha*) yang tertera pada tabel 6, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas *alpha* > dari *alpha correctit alpha item correlation* atau suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali :2011).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah *reliable* karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada suatu penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (Agusyana : 2011).

E. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode grafik histogram dan kurva penyebaran PPlot.

F. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikoloniaritas antara variabel-variabel independen. Model regresi yang terbaik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Deteksi dilakukan dengan melihat nilai *VIF* (*Variabel Inflation Factor*). Pengujian multikoloniaritas ini dapat dilihat berdasarkan nilai *VIF*. Antara variabel bebas dikatakan multikoloniaritas apabila tolerance-nya > 0,1 dan *VIF* < 10.

Nilai *VIF* serta *Tolerance* dari variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

TABEL 7
Uji Multikoloniaritas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Gaya Kepemimpinan | ,994 | 1,006 |
| Budaya Organisasi | ,994 | 1,006 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 7 di atas diketahui nilai *Variabel Inflation Factor* kedua variabel di bawah 10 dan nilai tolerance-nya di atas 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas antara variabel bebas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengkaji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Dari analisis regresi diperoleh model regresi yang menyatakan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)*, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 39,745 | 4,831 | | 8,227 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,358 | ,090 | ,028 | 3,402 | ,008 |
| Budaya Organisasi | ,301 | ,126 | ,330 | 2,393 | ,021 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,358, koefisien untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,301 dan konstanta sebesar 39,745, sehingga model regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 39,745 + 0,358X_1 + 0,301X_2$$

Persamaan regresi tersebut bertanda positif artinya kenaikan variabel independen akan diikuti kenaikan variabel dependen. Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 39,745

Jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan tetap atau 0, maka kinerja karyawan sebesar 39,745.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0,358 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin untuk gaya kepemimpinan maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.358.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien Budaya Organisasi menunjukkan angka sebesar 0,301 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 poin untuk gaya kepemimpinan maka akan diikuti terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.301.

H. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi (R²) mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel terikat, dan sebaliknya apabila R² mendekati nol maka semakin lemah variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi R² dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,833 ^a | ,694 | ,691 | 3,857 | 1,226 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Statistik

Dari tabel di atas dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,694 atau 69,4% dan sisanya 30,6%

dipengaruhi faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis yang akan diuji berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X1 (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) dan ada tidaknya pengaruh antara variabel X2 (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) Dimana hipotesis nol (H0) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif (Ha) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis dengan $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jika $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria Pengambilan Keputusannya sebagai berikut :

1. H0 ditolak jika p-value < 0,05 dan thitung > t-tabel
2. H0 diterima jika p-value > 0,05 dan thitung < t-tabel

Hasil uji partial dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10.
Uji-t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 39,745 | 4,831 | | 8,227 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,358 | ,090 | ,028 | 3,402 | ,008 |
| Budaya Organisasi | ,301 | ,126 | ,330 | 2,393 | ,021 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Olahan Statistik

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,402, sedangkan tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 50 - 2 - 1 = 47$ sebesar 2,012. Dikarenakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,402 > 2,012$) dan tingkat signifikansi = $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan menerima Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada tabel 10. di atas juga dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,393, sedangkan t-tabel sebesar 2,012, nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,393 > 2,012$) atau signifikansi < 0,05 yaitu $0,021 < 0,05$

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan menerima Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis yang akan diuji berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X1 (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) dan ada tidaknya pengaruh antara variabel X2 (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) Dimana hipotesis nol (H0) yaitu hipotesis tentang tidak adanya pengaruh. Sedangkan hipotesis alternatif (Ha) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini.

Masing-masing hipotesis dengan $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan jika $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria Pengambilan Keputusannya sebagai berikut:

1. H0 ditolak jika p-value < 0,05 dan t-hitung > t-tabel
2. H0 diterima jika p-value > 0,05 dan thitung < t-tabel

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 11.
Uji-F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 97,494 | 2 | 48,747 | 3,276 | ,001 ^b |
| Residual | 699,326 | 47 | 14,879 | | |
| Total | 786,820 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Data Olahan Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil F-hitung sebesar 3,276, sedangkan F-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 50 - 2 - 1 = 47$ sebesar 3,20. Dikarenakan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($3,276 > 3,20$) dan nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan menerima Ha yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan uji statistik parsial, uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,402 > 2,012$) dan tingkat signifikansi = $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan demikian identifikasi masalah yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak meningkatkan kinerja karyawan tidak terbukti.
2. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan uji statistik parsial, uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,393 > 2,012$) atau signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,021 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian identifikasi masalah yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak meningkatkan kinerja karyawan tidak terbukti.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan uji statistik simultan, uji F menunjukkan bahwa nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($3,276 > 3,20$) dan nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian identifikasi masalah secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

B. Saran

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan pada CV. Kaka Bersaudari Pangkalpinang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan

budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Fandy, Tjiptono. 2011. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Edisi 2. Yogyakarta: Andi
2. Hendriawan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi.
3. Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
4. Sunyoto, (2012). Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi. Bandung: Yrama Widya
5. Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
6. Ghazali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.