

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PO Dedy Jaya Brebes Tahun 2016–2018)

*(The Influence of Leadership Style And Organizational Culture on Employee Performance
(Study at PO Dedy Jaya Brebes 2016–2018))*

Tahta Alfina¹, Azizah Indriani², Ari Kristina³, Indah Dewi Mulyani⁴, Khalid Iskandar⁵

^{1,2,3,4,5}*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia*
e-mail: ¹tahtaalfina@gmail.com, ²azizahindriyani@gmail.com, ³kristianaari12@yahoo.co.id,
⁴mulyaniindahdewi342@gmail.com, ⁵khalid.iskandar@gmail.com.

Abstrak

Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam menjalankan roda kehidupan organisasi, keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari seberapa kompetennya sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada PO Dedy Jaya Brebes. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan atau memaparkan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PO Dedy Jaya Brebes, Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PO Dedy Jaya Brebes yang berjumlah 50. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (rondom sampling). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder, kuesioner, dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, analisis deskriptif, analisis regresi linear, analisis korelasi dan analisis korelasi parsial, dengan bantuan SPSS.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

The abstracts of human resources have a very important position in running the wheels of the organization's life, the success of an organization will not be separated from how competent human resources they have. Efforts to improve several factors namely leadearship style, and organizatonal bidya on employee performance. In this study, researchers had the opportunity to carry out research on PO Dedy Jaya Brebes. The purpose of this study is to explain or explain the final project with the title influence of leadership style and organizational culture on employee performance on the PO Dedy Jaya Brebes, This type of research is quantitative. The population and sample in this study were 50 employees of PO Dedy Jaya Brebes. The determination of the sampel in this study was using the simple random simple random sampling method. Data collection tools in this study are primary data, secondary data, questionnaires, and interviews. The analytical method used is quantitative data analysis, descriptive analysis, of linear regression analysis, correlation analysis and partial correlation analysis, with the help of SPSS.

Key words: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang

Submitted: December 2018, **Accepted:** January 2019, **Published:** Februari 2019

ISSN: 2746-0568 (online), Website: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>

baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Agar kinerja karyawan selalu konsisten perusahaannya harus memperhatikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dengan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai.

Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator. Menurut Siagian (1997) dalam Heriyanti (2007:30) perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarakan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai).

Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya. Gaya kepemimpinan mengundang arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Syamsul Arifin (2012:12) Etika profesi pemimpin memberikan landasan kepada setiap pemimpin untuk selalu bersikap kritis dan rasional. Berani mengemukakan pendapat sendiri dan berani bersikap tegas, sesuai dengan rasa tanggung jawab etis (susila) sendiri. Etika menggugah pemimpin untuk bersikap rasional dan kritis terhadap semua peristiwa dan norma, termasuk norma tradisi, hukum, etika kerja, dan norma-norma sosial lainnya. Bersikap Otonom Bebas, tanpa dipaksa atau dibeli, mempunyai pemerintahan diri, berhak untuk membuat norma dan hukum sendiri sesuai dengan suara hati nurani yang tulus bersih.

METODOLOGI PENELITIAN

Penentuan lokasi dalam penelitian ini, harus benar-benar dipertimbangkan sehingga dapat diperoleh data yang dibutuhkan dan tercapainya tujuan penelitian. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PO Dedy Jaya Brebes Jalan Raya Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes. Hal ini didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain karena biaya, waktu, tenaga yang dimiliki oleh peneliti, serta letaknya yang strategis dan mudah dijangkau bagi peneliti. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data yang dideteksi langsung dari sumber primer, data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PO Dedy Jaya Brebes. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini Sugiyono (2011:131). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berupa kuesioner adalah Likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlated* dengan nilai *r* tabel, untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dalam penelitian ini jumlah sampel ($n = 50$) dan besarnya df dapat dihitung $50-2 = 48$, dan $\alpha 0,05$ didapat $r_{\text{tabel}} = 0,278$ jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid Imam Ghozali (2016:53)

Tabel 1. Hasil Perhitungan Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Item X1. No.1	0,920		
2	Item X1. No.2	0,340		
3	Item X1. No.3	0,440		
4	Item X1. No.4	0,368		
5	Item X1. No.5	0,368	0,278	Valid
6	Item X1. No.6	0,368		
7	Item X1. No.7	0,368		
8	Item X1. No.8	0,440		
9	Item X1. No.9	0,440		
10	Item X1. No.10	0,340		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 1. di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Validitas Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1	Item X2. No.1	0,939		
2	Item X2. No.2	0,397		
3	Item X2. No.3	0,440		
4	Item X2. No.4	0,440		
5	Item X2. No.5	0,440	0,278	Valid
6	Item X2. No.6	0,440		
7	Item X2. No.7	0,669		
8	Item X2. No.8	0,816		
9	Item X2. No.9	0,915		
10	Item X2. No.10	0,887		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel budaya organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1	Item Y. No.1	0,765		
2	Item Y. No.2	0,639		
3	Item Y. No.3	0,546		
4	Item Y. No.4	0,312		
5	Item Y. No.5	0,440	0,278	Valid
6	Item Y. No.6	0,337		
7	Item Y. No.7	0,336		
8	Item Y. No.8	0,386		
9	Item Y. No.9	0,439		
10	Item Y. No.10	0,481		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 22 akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 Imam Ghozali (2016:48).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Angka CA yang Disyaratkan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,770	0,70	Reliabilitas
2	Budaya Organisasi	0,754		

3	Kinerja karyawan	0,798
---	------------------	-------

Sumber: Output SPSS, 2018

Populasi adalah keseluruhan individu atau satuan tertentu sebagai anggota atau himpunan dalam suatu kelas atau golongan tertentu (Widodo, 2009:36). Sedangkan menurut Arikunto (2002:57) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PO DEDY JAYA Brebes tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini tidak seluruhnya akan diteliti, tetapi hanya sebagian perusahaan dari jumlah populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:62). Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan bila jumlah populasinya diketahui. Jadi berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 50 karyawan PO Dedy Jaya Brebes. Penarikan sampel penelitian dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*, *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan subjektif (kriteria) penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Instrument Penelitian

Data yang diperlukan untuk menganalisis penelitian ini dapat diperoleh dari Data Primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti. Pengambilan Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner disebarkan melalui dua cara. Cara yang pertama peneliti langsung menyebarkan kuesioner kepada responden. Kemudian, setelah kuesioner diisi, responden dapat mengembalikan kuesioner secara langsung kepada peneliti. Cara yang kedua adalah untuk mendistribusikan kuesioner perlu melalui link Person yang ditunjuk oleh peneliti. Kuesioner setelah diisi dapat langsung dikembalikan kepada pihak peneliti tersebut.

Tujuan dilaksanakan analisis deskriptif adalah untuk mengetahui kondisi suatu variabel sehingga data memiliki arti dan makna. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengolah data yang diperoleh, kemudian disusun secara teratur agar lebih mudah dimengerti. Data dideskripsikan dengan menggunakan statistik deskriptif melalui SPSS versi yaitu dengan mengetahui nilai maksimal (X_{Max}) dan nilai minimum (X_{Min}) menghitung harga rerata hitung (Mean), standar deviasi (SDi), dan median (Mc). Sedangkan untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu $k = 1 + 3,3 \log n$ dengan hasil $k = 1 + 3,3 \log 50 = 6,606$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Uji regresi linear ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan dengan menggunakan data variabel bebas sederhana yang sudah diketahui besarnya (Suyono, 2015:45). Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung dengan menggunakan data variabel bebasnya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model $Y = a + bx$.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yaitu variabel X terhadap variabel Y. Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan

antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel *control*). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut: Sugiyono (2011:248)

Sebagai penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat diinterpretasikan pada ketentuan berikut ini:

Tabel 5. Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5	Sangat Baik

Sumber: Output SPSS, 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel di bawah ini tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan dengan berbagai pertanyaan pemahaman karyawan tentang pelatihan kerja, standar kerja, penyelesaian masalah, komunikasi, sikap tegas, hukuman atau sanksi, kewibawaan dan juru bicara organisasi dari 50 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Pimpinan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan	171
2	Standar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan bersifat terukur dan jelas	199
3	Pimpinan bisa menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan	200
4	Pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik	201
5	Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan	198
6	Pimpinan memberikan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan tanpa membedakan jabatan	201
7	Pimpinan bersikap tegas dalam setiap pengambilan keputusan	201
8	Pimpinan memiliki kewibawaan sehingga dihormati dan karyawan merasa segan	200
9	Pimpinan selalu menjadi juru bicara organisasi ketika ada permasalahan dengan pihak luar	200
10	Pemimpin senang menerima kritikan, saran, dan pendapat dari bawahan	199
		1.970

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 6 ditunjukkan bahwa rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,94 (3,41 – 4,20 = baik). Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan pada PO Dedy Jaya Brebes berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa penilaian yang paling tinggi pada indikator komunikasi, hukuman atau sanksi dan sikap tegas dalam mengambil keputusan sebesar 201 dan penilaian terendah pada indikator pelatihan kerja sebesar 171. Artinya pelatihan kerja yang ada di PO Dedy Jaya Brebes harus diperbaiki. GayaKepemimpinan yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

1. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi

Berdasarkan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai budaya organisasi dengan berbagai pertanyaan pemahaman karyawan tentang penyelesaian tugas, mengeluarkan pendapat, pelatihan kerja, perencanaan, teliti dalam bekerja, motivasi, kebutuhan, komunikasi, kesejahteraan dan kepercayaan dari 50 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan metodenya sendiri	142
2	Karyawan berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan terkena masalah	196
3	Perusahaan mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan	200
4	Perusahaan mengajak karyawan untuk membantu perencanaan perusahaan	200
5	Perusahaan mendorong karyawan untuk teliti dalam bekerja	200
6	Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya	200
7	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan	199
8	Komunikasi atasan dengan bawahan selalu terjalin dengan baik	178
9	Perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan	172
10	Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja	172
		1.859

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 4 ditunjukkan bahwa rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 3,718 (3,41 – 4,20 = baik).

Berdasarkan tabel di bawah ini tanggapan responden mengenai lingkungan kerja dengan berbagai pertanyaan pemahaman karyawan tentang kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu maka dari 50 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1	Karyawan datang ke kantor tepat waktu	197
2	Karyawan tidak pernah mangkir dalam bekerja	198
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu	196
4	Karyawan dapat menyelesaikan sendiri masalah pekerjaan	228
5	Karyawan selalu menanyakan tugas kantor yang kurang dimengerti kepada atasan	150
6	Karyawan selalu memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya dapat terselesaikan seluruhnya	221
7	Karyawan mempunyai skil melaksanakan tugas-tugas praktis yang menggunakan peralatan manual atau teknis tertentu	227
8	Karyawan mengetahui cara-cara atau ide penyelesaian tugas kantor	198
9	Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan bekerja sama sebagai sebuah tim	176
10	Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bagus	197
		1.980

Sumber: Output SPSS, 2018

Pada tabel 7 ditunjukkan bahwa rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 3.96 (3,41 – 4,20 = baik). Analisis korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tetapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar dimana adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghozali (2017:83).

Berdasarkan tabel uji korelasi berganda (Adjusted Square R) sebesar 0,208 atau sama dengan 21%. Artinya bahwa 21% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 79% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Tujuan uji korelasi parsial untuk yaitu mencari kuat dan lemahnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Perhitungan t hitung dan t tabel

Pengaruh	t hitung	t tabel	Interpretasi
X_1 terhadap Y	0,181	0,278	Tidak Baik
X_2 terhadap Y	0,448	0,278	Baik

Sumber: Output SPSS, 2018

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara persial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t hitung sebesar 0,181, diketahui t hitung ($0,181 < t$ tabel ($0,278$) dan nilai signifikan $0,226 > 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima (H_a ditolak dan H_0 diterima), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai t hitung sebesar 0,448. Maka diketahui t hitung ($0,448 > t$ tabel ($0,278$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak), artinya secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PO Dedy Jaya Brebes dapat dibuat pembahasan sebagai berikut. Uji korelasi parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t gaya kepemimpinan 0,181 dan nilai sig $0,226 > 0,05$. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan. Namun tidak semua perusahaan mengandalkan gaya kepemimpinan sebagai tolak ukur peningkatan kinerja karyawan. Karena karyawan akan tetap produktif dengan gaya kepemimpinan apapun, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji korelasi parsial membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t motivasi kerja 0,448 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Adanya angka positif ini mengidentifikasi jika semakin baik budaya organisasi diberikan maka semakin berpengaruh dan meningkat kinerja karyawan PO Dedy Jaya Brebes. Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi

tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuatu nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap ke-tiga hipotesis yang telah diuji menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai signifikansi 0,226 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel budaya organisasi mempunyai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka H2 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa hasil dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka model dapat digunakan dan disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Diana, Mey Putri & Noermijati. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Konveksi Indonesia Jersey). Jurnal Manajemen, FEB Universitas Brawijaya
- Rizqi, Arif. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Transportasi Antar Kota Provinsi. Jurnal Manajemen, FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Warni, Ester Dwi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung hal 76. Jurnal Riset Manajemen Vol. 1 No. 1 Mei 2014
- Kamaliah dkk. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Akuntan BPKP). Jurnal Akuntansi dan Manajemen, FE Universitas Riau Kampus Bina Widya
- Reza Zarvedi dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya hal 213. Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Vol. 2 No. 2 September 2016 ISSN. 2502 – 6976
- Reni Sasingkelo dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani hal. 112. Jurnal EMBA Vol.4 No. 4 Desember 2016 Hal 2017 – 2114
- Steven Christian Pangandaheng dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara hal. 364. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017 Hal. 2358 – 2366
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek hal 57. PT Rineka Cipta : Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Syamsudin, Sadili. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Cv Pustaka Setia
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PO DEDY JAYA BREBES TAHUN 2016–2018)
(TAHTA ALFINA, AZIZAH INDRIANI, ARI KRISTINA, INDAH DEWI MULYANI, KHALID ISKANDAR)

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja hal. 347-351. Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyadi. 2016. Pengantar Manajemen hal. 80-83. Bojongsukur Gunung Putri Bogor: In Media
- Sutikno, Sobry. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Lombok: Holisticka
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2011, Metode penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2017) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Semarang: Universitas Diponegoro