

Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

M.Fahmi, Syahrums Agung, Rachmatullaily

Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
lailyrinda@yahoo.com

Abstrak

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan untuk melihat hal tersebut dilakukan penelitian dengan Hasil analisis regresi menghasilkan Persamaan $Y = 23,201 + 0,112 X_1 + 0,125 X_2$, dan Uji F analisis simultan dengan $F\text{-hitung} = 1,606 < F\text{-tabel} = 3,13$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja.

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era globalisasi persaingan di dunia akan semakin ketat, karena globalisasi dan teknologi telah mendorong seleksi alamiah yang mengarah pada yang terkuat yang bertahan. Keberhasilan pasar akan di

dapat oleh perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan persyaratan, lingkungan saat ini mereka yang mampu memberikan apa yang siap di beli orang. baik individu, bisnis, kota, bahkan seluruh negara harus menemukan cara menghasilkan nilai yang dapat di pasarkan (market value)

yaitu barang dan jasa yang menarik minat beli. Sehingga perusahaan dengan ini dituntut untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan di dalam suatu perusahaan, khususnya sumberdaya manusia (SDM) karena menjadi faktor penentu kemandirian suatu perusahaan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan

dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Menurut Malayu SP. Hasibuan dalam buku Subeki Ridhotullah. M.M pengantar manajemen (2015:279). MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan persahaan, karyawan dan masyarakat. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Arep dan Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, dan setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya yang berbeda – beda.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu

perusahaan. Pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Susanto dalam buku Dr. Sudaryono budaya dan perilaku organisasi (2014:36) Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai

tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain riset kausal, yang bertujuan untuk melihat suatu

hubungan dan keterkaitan antar variabel, dimana variabel sensory experiences (X1) dan affective experience (X2) adalah variabel bebas/independent variabel. Sedangkan variabel Keputusan pembelian (Y) adalah variabel terikat/dependent variabel, dimana variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas/independent variabel.

Penentuan variabel independent dan variabel dependent ini tentunya berdasarkan kepada kajian teoritis dan empiris, sehingga tidak akan terjadi kekeliruan konsep risetnya. Desain riset kausal memerlukan suatu pernyataan sementara (dugaan sementara/hipotesis) sebelum analisis dilakukan. Hipotesis ini yang akan mengarahkan peneliti dalam menganalisis dan dalam pengambilan keputusan hasil riset.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008 : 115). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ Sampel menurut Sugiyono (2008 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan

mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (Sugiyono, 2007).

Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif. Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT.XYZ yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
2. Data Kualitatif. Data yang diperoleh dari PT. XYZ Kota Bogor tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari

pihak lain yang menunjang penelitian.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data-data yang obyektif maka dilakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Metode wawancara merupakan metode untuk mengumpulkan data primer. Wawancara ini dilaksanakan dengan mendatangi langsung subjek penelitian, untuk memperoleh informasi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan di PT.XYZ.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

II.TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Chester, I. Barnard dalam buku Dr. Mahmuddin Yasin (2014:133) Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk menegaskan keputusan yang memberikan dimensi mutu dan dimensi kesusilaan kepada koodinasi kegiatan berorganisasi dan kepada perumusan tujuan

Menurut Malayu Hasibuan (1994:187) kepemimpinan adalah

suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan , agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2007:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Veizal Rivai (2004:2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kesimpulan dari para ahli kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, untuk melaksanakan suatu perintah yang dimana perintah itu adalah tujuan-tujuan suatu organisasi

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom dalam buku Dr. Sudaryono, budaya dan perilaku organisasi (2014:312)

Menurut Veitzhal Rivai dalam buku Dr. Sudaryono, budaya dan perilaku organisasi (2014:312) Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat,

keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Menurut Prasetyo dalam dimiyati (2006:28) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dengan demikian kesimpulan dari para ahli tentang gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi atau mengintruksikan bawahannya, agar semua tujuan perusahaan yang di bebankan kepada anggotanya/bawahannya tercapai.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi Dalam kehidupan masyarakat sehari hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang di ciptakan.

Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, 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 Susanto dalam Nawawi (2013:4-5) bahwa: Budaya organisasi/ perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan

perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Hodge dan Anthony dalam buku Dr. Sudaryono budaya dan perilaku organisasi (2014:38) mendefinisikan budaya organisasi adalah budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi.

Mereka menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola karakteristik organisasi yang mengarahkan anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan sekitarnya.

Kirana dalam buku Dr. Sudaryono budaya dan perilaku organisasi (2014:36) mengemukakan pembicaraan tentang budaya perusahaan atau organisasi menyangkut berbagai topik bahasan, diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan, rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan atau model, penyesuaian diri dan cerita-cerita yang dihidupkan.

Pendapat Ndraha dalam buku Dr. Sudaryono budaya dan perilaku organisasi (2014:36) bahwa budaya perusahaan (coporate culture) adalah aplikasi budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha (organisasi atau perusahaan).

Dengan demikian kesimpulan dari para ahli tentang budaya organisasi adalah suasana lingkungan atau budaya yang dibangun, dibuat, atau diciptakan oleh seseorang yang lebih terdahulu

baik itu keluarga, masyarakat, ataupun perusahaan.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013:294) fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan

membertikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan

Menurut Nelson dan Quick dalam buku Dr. Sudaryono budaya dan perilaku organisasi (2014:86). Budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar yaitu:

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai organisasi
4. Mekanisme kontrol atas perilaku budaya organisasi

yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008:233), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila

berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompak tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik.
5. Agresif dalam bekerja produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila

performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerjaperforma yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Nawawi dalam buku Prof. Dr. Suparno Eko Widod, M.M. manajemen pengembangan sumber daya manusia (2004:131) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/non mterial.”

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam buku Prof. Dr. Suparno Eko Widod, M.M. manajemen pengembangan sumber daya manusia (2005:133) Kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Saran pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins (2006:260):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

III. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan antara Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. XYZ diperoleh $R= 0,179$ terletak pada interval $(0,00 - 0,19)$ berdasarkan pada hubungan antara Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sangat rendah dan positif

yang berarti apabila X_2 naik maka Y juga akan mengalami kenaikan.

Pada hasil koefisien determinasi sebesar 0,32 atau (32%) memberikan arti bahwa sedikitnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan selebihnya sebesar 68% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Hasil analisis regresinya $Y=26,936+0,116X_1$ dan analisis uji Hipotesisnya t-hitung sebesar 7,854. Karena $t_{hitung} = 27,792 > t_{tabel} = 1,669$ maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. XYZ diperoleh $R=0,127$

terletak pada interval (0,00 – 0,19) berdasarkan pada hubungan antara Variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sangat rendah dan positif yang berarti apabila X_2 naik maka Y juga akan mengalami kenaikan.

Pada hasil koefisien determinasi sebesar 0,16 atau (16%) memberikan arti bahwa rendahnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, dan selebihnya sebesar 84% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Hasil analisis regresinya $Y=26,591+0,135X_2$ dan analisis uji Hipotesis t-hitung sebesar 6,866. Karena $t_{hitung} = 27,792 > t_{tabel} = 1,669$ maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari Pemasalahan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X_2 (Budaya Organisasi) secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT. XYZ menunjukkan nilai r adalah sebesar 0,214 yang terletak pada interval 0,20 – 0,39 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan
4. Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X_2 (Budaya Organisasi) secara simultan terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah rendah dan positif yang berarti apabila secara bersama-sama terjadi kenaikan pada variabel X_1 dan X_2 maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y . Koefisien determinasi sebesar 0,17 atau (17%) memberikan arti bahwa rendahnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja

karyawan PT. XYZ, dan selebihnya sebesar 83% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi menghasilkan Persamaan $Y = 23,201 + 0,112 X_1 + 0,125 X_2$, dan Uji F analisis simultan dengan $F_{hitung} = 1,606 < F_{tabel} = 3,13$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan)

pada PT. XYZ diperoleh $R = 0,179$ terletak pada interval $(0,00 - 0,19)$ berdasarkan pada hubungan antara Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sangat rendah dan positif yang berarti apabila X_2 naik maka Y juga akan mengalami kenaikan.

Pada hasil koefisien determinasi sebesar 0,32 atau (32%) memberikan arti bahwa sedikitnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan selebihnya sebesar 68% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini. Hasil analisis regresinya $Y = 26,936 + 0,116X_1$ dan analisis uji Hipotesisnya t_{hitung} sebesar 7,854. Karena $t_{hitung} = 27,792 > t_{tabel} = 1,669$ maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. XYZ diperoleh $R=0,127$ terletak pada interval $(0,00 - 0,19)$ berdasarkan pada hubungan antara Variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sangat rendah dan positif yang berarti apabila X_2 naik maka Y juga akan mengalami kenaikan.

Pada hasil koefisien determinasi sebesar 0,16 atau (16%) memberikan arti bahwa rendahnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, dan selebihnya sebesar 84% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Hasil analisis regresinya $Y=26,591+0,135X_2$ dan

analisis uji Hipotesis t-hitung sebesar 6,866. Karena $t_{hitung} = 27,792 > t_{tabel} = 1,669$ maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pemotivasian terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X_2 (Budaya Organisasi) secara simultan terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT. XYZ menunjukkan nilai r adalah sebesar 0,214 yang terletak pada interval $0,20 - 0,39$ sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X_2 (Budaya Organisasi) secara simultan terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah rendah dan positif yang berarti apabila secara bersama-sama terjadi kenaikan pada variabel X_1 dan X_2 maka akan menyebabkan kenaikan pada

variabel Y. Koefisien determinasi sebesar 0,17 atau (17%) memberikan arti bahwa rendahnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dan selebihnya sebesar 83% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi menghasilkan Persamaan $Y = 23,201 + 0,112 X_1 + 0,125 X_2$, dan Uji F analisis simultan dengan $F_{hitung} = 1,606 < F_{tabel} = 3,13$, maka H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Saran

Dari kesimpulan diatas terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan yang diikuti terhadap kinerja karyawan

pada PT. XYZ Kota Bogor, adapun sarannya adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil rekapitulasi persepsi responden, terhadap Gaya Kepemimpinan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, di dapatkan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,8 pada indikator pemimpin mendelegasikan keputusan keseluruhannya kepada bawahannya, hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan harus memberikan kepercayaan terhadap karyawannya yang sesuai dengan garis wewenang dalam hal pengagasan terhadap suatu keputusan dan pendelegasian wewenang, agar dapat membuat pekerjaan lebih efisien dan dari pendelegasian wewenang ini dapat memonitor kemajuan yang dicapai oleh bawahan.
2. Dari hasil rekapitulasi persepsi responden, terhadap Budaya

Perusahaan dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, di dapatkan indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 4,3 pada indikator hasil pekerjaan yang dilakukan sudah fokus dalam pelaksanaannya dan memenuhi syarat, dalam hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan sebaiknya memberikan motifasi terhadap karyawan dengan membangun kepuasan, memberikan penghargaan, agar karyawan dapat bekerja focus dalam pelaksanaannya karena motifasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai syarat tujuan suatu perusahaan.

3. Dari hasil data kuesioner, didapatkan nilai terendah dari persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 1% pada kuesioner pernyataan standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal,

hal ini menunjukkan bahwa pihak perusahaan memberikan

DAFTAR PUSTAKA

- Subeki Ridhotullah. M.M. dan Mohammad Jauhar, S.Pd. 2015. *Pengantar manajemen*, jakarta.
- Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- George R. Terry, 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)*. PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Dr. Sudaryono, 2015. *Budaya & Perilaku Organisasi*, Jakarta Pusat.
- Dr. Mahmuddin Yasin. 2014. *Kepemimpinan*, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

SPSS. Badan Penerbit Universitas
Diponegoro : Semarang.

[http://widisudharta.weebly.com/metode-
penelitian-skripsi.html](http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html)

[http://pakarcomputer.blogspot.co.id/2010/
11/peran-manajemen-menurut-henry-
mintzberg.html](http://pakarcomputer.blogspot.co.id/2010/11/peran-manajemen-menurut-henry-mintzberg.html)[http://jurnalsdm.blogspot.c
o.id/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-
sumber-daya.html](http://jurnalsdm.blogspot.co.id/2009/07/fungsi-dan-peran-manajemen-sumber-daya.html)

[http://theorymanajemendanorganisasi.blog
spot.co.id/2015/12/kepemimpinan.html](http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/kepemimpinan.html)

[https://rowlandpasaribu.files.wordpress.co
m/2012/09/textbook-evaluasi-kinerja.pdf](https://rowlandpasaribu.files.wordpress.com/2012/09/textbook-evaluasi-kinerja.pdf)

[http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pe
ngertian-indikator-faktor-mempengaruhi-
kinerja.html](http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html)

[http://www.academia.edu/27549571/Penga
ruh_Budaya_Organisasi_dan_Gaya_Kepe
mimpinan_terhadap_Kepuasan_Kerja_Kar
yawan_untuk_Meningkatkan_Kinerja_Kar
yawan_Studi_pada_SPBU_Pasti_Pas_di_
Kota_Semarang](http://www.academia.edu/27549571/Pengaruh_Budaya_Organisasi_dan_Gaya_Kepe_mimpinan_terhadap_Kepuasan_Kerja_Kar_yawan_untuk_Meningkatkan_Kinerja_Kar_yawan_Studi_pada_SPBU_Pasti_Pas_di_Kota_Semarang)

[http://www.materibelajar.id/2015/12/tujua
n-dan-fungsi-manajemen-sumber-
daya.html](http://www.materibelajar.id/2015/12/tujuan-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya.html)