

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riung Mitra Lestari

Eneng Iviq Hairo Rahayu¹⁾ Suhardoyo²⁾

¹⁾ AMIK BSI Bekasi

nengrahayu.bsi@gmail.com

²⁾ STMIK Nusa Mandiri Jakarta

suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak - Penilaian kinerja karyawan dalam organisasi dilakukan pada pelaksanaan *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penggunaan variable-variabel tersebut berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di PT. Riung Mitra Lestari, responden yang digunakan sebanyak 60 karyawan, menggunakan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 0,878 + 0,253 (X_1) + 0,413 (X_2)$, dengan nilai konstanta = 0,878, menyatakan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Riung Mitra Lestari mempunyai nilai sebesar 0,878. Nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,253, berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 dan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,413. Setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi (X_2) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,413. Sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah signifikan dan positif.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Sehingga mengakibatkan akan terjadinya interaksi antara anggota organisasi dengan karakteristik yang berbeda-beda serta mempunyai banyak kepentingan dari masing-masing anggota organisasi tersebut, yang akan membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang ada diorganisasi tempat mereka bekerja. Hal ini yang akan membentuk adanya ciri khas yang ada dalam suatu organisasi. Setiap individu dalam organisasi tidak bisa lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianut, pada akhirnya akan terbentuk pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu perlu dijaga adanya pola hubungan yang harmonis antar individu yang mempunyai kepentingan berbeda-beda dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menyeimbangkan dan menyelaraskan tujuan tersebut sehingga akan tercipta kondisi organisasi yang kondusif.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mengelola,

mengatur, dan mempengaruhi perilaku karyawan atau anak buah untuk melakukan kegiatan sesuai dengan bidang kerjanya. Jadi, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kualitas dan gaya pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan untuk mencapai organisasi.

Apabila ditinjau dari definisi kepemimpinan yaitu sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, 2006). Sehingga kemampuan dalam mempengaruhi bawahannya akan mempengaruhi cara bertindak dalam melakukan suatu kerja atau tindakan yang akan digunakan sebagai panutan dari karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi kegiatan dan perilaku karyawan. Gaya seorang pemimpin dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu atau karyawan dalam organisasi dengan cara menciptakan kondisi, proses dan sistem organisasi yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang terkait dalam organisasi, baik

kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Salah satu tanggungjawab seorang pemimpin adalah melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya dan memberikan penghargaan atas setiap keberhasilan karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dalam organisasi. Ketika seorang pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan membentuk budaya dalam organisasi sehingga pada gilirannya akan membentuk suatu budaya organisasi yang dapat menciptakan sebagai kebiasaan atau budaya yang ada diorganisasi tersebut. Budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Dengan cara menciptakan hubungan atau interkoneksi hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus hidup sistem organisasi. Budaya organisasi sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial (Luthans, 2006). Sedangkan menurut (Robbin, 2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang mempunyai ciri khas yang akan membedakan dengan organisasi-organisasi lain.

Setiap karyawan dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat, dengan adanya hubungan gaya pemimpin dalam memimpin akan mampu menciptakan budaya yang secara terus menerus terjadi dalam organisasi sebagai budaya organisasi yang akan menciptakan dan mendorong adanya kinerja dari karyawan dalam suatu organisasi.

Dengan peningkatan kinerja, maka keunggulan bersaing akan dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, yang mencakup peningkatan kinerja input, output serta pemimpin manajerial (Yuwaliatin, 2006). Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu

mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan untuk menilai keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi maka perlu dilakukan penilaian terhadap keberhasilan tersebut. Penilaian ini lebih dikenal dengan penilaian kinerja karyawan yang didasarkan pada pelaksanaan *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya.

Demikian juga dengan PT. Riung Mitra Lestari untuk mencapai keberhasilan kinerja dari karyawan sangat tergantung dari keberhasilan sorang pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kedudukannya dalam perusahaan tersebut. Serta sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan kerja yang menjadikan kebiasaan atau budaya kerja yang ada dilingkungan PT. Riung Mitra Lestari. Oleh karena itu penelitian ini ingin melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di PT. Riung Mitra Lestari dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riung Mitra Lestari yang berjumlah 90 orang. Dalam riset survei organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi (Mas'ud, 2004).

Metode penelitian yang digunakan secara survei yaitu dengan mengambil sebagian populasi sebagai sampel. Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dalam Suliyanto (Suliyanto, 2006) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots(1)$$

Dimana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,05)^2} = 59,652 \approx 60$$

Dalam penelitian ini diketahui N sebanyak 90, dan e ditetapkan sebesar 5%. Jadi jumlah minimal sampel yang dapat diambil peneliti sebanyak 59,652 dibulatkan menjadi 60 sampel

Pengumpulan dan Pengukuran Variabel penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *metode survey* yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisener, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesener, untuk mengukur pendapat responden dalam penelitian menggunakan skala likert.

Menurut Riduwan dalam Suhardoyo (Suhardoyo, 2017) mengemukakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan jawaban yang terkumpul dapat berupa pernyataan negatif maupun positif”

Skala Likert digunakan dengan lima tingkatan yang diberi skor sebagai berikut :

- a) Jawaban Sangat setuju diberi skor lima
- b) Jawaban Setuju diberi skor empat
- c) Jawaban Ragu-ragu diberi skor tiga
- d) Jawaban Tidak setuju diberi skor dua
- e) Jawaban Sangat tidak setuju diberi skor satu.

Uji Validasi

Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* sebagai berikut dengan *degree of freedom* : (N-2) dan *significance* : 5%. Rumus korelasi Product Moment menurut Arikunto

dalam Suhardoyo (Suhardoyo, 2017) sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]} \dots(2)$$

- r = Koefisien validitas yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilainya positif dan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (*rrxxxx*) lebih besar dari pada nilai r tabel (r hitung > r tabel) dan jika r hitung < r tabel maka kuisener tersebut dinyatakan tidak valid ,dengan taraf signifikan 5%”.

Sedangkan untuk menentukan interpretasi besarnya koefisien korelasi menurut Sugiyono (Sugiyono, 2009)dapat dilihat pada tabel 1. Dibawah ini:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009)

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian tingkat signifikansinya dengan menggunakan rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(3)$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi *product moment*
- t = distribusi student dengan derajat kebebasan (df) = n-2
- n = banyaknya sampel

Hasil dari perhitungan dibandingkan dengan skor kritis yang didapat dari r tabel Keputusan pengujian validitas ditetapkan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% sebagai berikut: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid. dan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka pertanyaan dikatakan konsisten, dan sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Kuesiner dinyatakan reliable apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) dan dinyatakan tidak reliable apabila r hitung lebih kecil dari r tabel hitung (r hitung < r tabel) dengan taraf signifikan 5%. Untuk menguji realibilitas digunakan

alat ukur dengan teknik *Cronbach Alpha*. Hasil olah data *Cronbach Alpha* dibandingkan dengan dibandingkan dengan nilai r tabel. Data dikatakan signifikan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai r tabel pada n sample. Beberapa ahli mengatakan bahwa penelitian dikatakan baik apabila nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati nilai 1 (satu). Koefisien *Cronbach Alpha* yang reliabel umumnya memiliki nilai $\geq 0,70$. Reabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner. Untuk menguji reabilitas digunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS for windows* versi 20.0.

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada PT. Riung Mitra Lestari

H2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Riung Mitra Lestari

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi, di mana untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan teknik analisis korelasi dan regresi linear sederhana sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik korelasi dan regresi linear ganda. Uji keberartian menggunakan uji t dan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variable independen dengan satu variable dependen (Sugiyono, 2009). Persamaan umum regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a - bX \dots\dots(4)$$

Dimana:

Y' = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau pun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

2. Regresi Linear Berganda

Persamaan Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(5)$$

Dimana:

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

3. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Sebagai uji signifikan pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian keabsahan hipotesis ini dengan menggunakan probabilitas dengan ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis untuk uji parsial dilakukan dengan uji r , sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas r hitung $> r$ tabel, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai probabilitas r hitung $< r$ tabel, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama sama (*simultan*) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan secara serentak untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Dengan Kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$ (0.005), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X_1X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda R^2 dimana $0 < R^2 < 1$. Hal ini menunjukkan jika R^2 semakin dekat dengan 1, maka pengaruh variabel bebas (X_1X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin kuat. Sebaliknya jika R^2 semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas (X_1X_2) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas digunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows Ver.20. Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS atas responden yang berjumlah 60 orang, Dimana untuk mengetahui suatu instrumen dikatakan valid, yaitu dengan membandingkan koefisien korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ (5%). Jika signifikansi (1-tailed) kurang dari 0,05, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya.

a. Uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)
Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14
x1.1	Pearson Correlation	1	.465*	.309*	.368*	.253*	.304*	.330*	.315*	.089	.028	.258*	.266*	.668**	
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.000	.006	.001	.000	.001	.190	.393	.005	.004	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.2	Pearson Correlation	.465*	1	.199*	.429*	.158	.296*	.287*	.257*	.095	-.057	.404*	.246*	.633**	
	Sig. (1-tailed)	.000		.023	.000	.058	.001	.002	.005	.175	.286	.000	.007	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.3	Pearson Correlation	.309*	.199*	1	.245*	.315*	.110	.244*	.153	.010	.138	.119	.112	.496**	
	Sig. (1-tailed)	.001	.023		.007	.001	.137	.007	.065	.459	.085	.120	.134	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.4	Pearson Correlation	.368*	.429*	.245*	1	.174*	.285*	.447*	.275*	-.012	-.036	.182*	.062	.574**	
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.007		.042	.002	.000	.003	.452	.363	.035	.270	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.5	Pearson Correlation	.253*	.158	.315*	.174*	1	.051	.089	-.055	.012	.125	.264*	.059	.410**	
	Sig. (1-tailed)	.006	.058	.001	.042		.307	.190	.294	.453	.108	.004	.280	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.6	Pearson Correlation	.304*	.296*	.110	.285*	.051	1	.266*	.386*	.173*	.015	.108	.024	.509**	
	Sig. (1-tailed)	.001	.001	.137	.002	.307		.004	.000	.043	.443	.143	.406	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.7	Pearson Correlation	.330*	.287*	.244*	.447*	.089	.266*	1	.399*	-.050	.022	-.029	.119	.527**	
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.007	.000	.190	.004		.000	.312	.412	.387	.118	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.8	Pearson Correlation	.315*	.257*	.153	.275*	-.055	.386*	.399*	1	.109	-.057	.236*	.269*	.553**	
	Sig. (1-tailed)	.001	.005	.065	.003	.294	.000	.000		.140	.288	.009	.003	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
x1.9	Pearson Correlation	.089	.095	.010	-.012	.012	.173*	-.050	.109	1	.351*	.215*	.127	.354**	
	Sig. (1-tailed)	.190	.175	.459	.452	.453	.043	.312	.140		.000	.016	.104	.000	

	tailed)													0
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.10	Pearson Correlation	.028	-.057	.138	-.036	.125	.015	.022	-.057	.351*	1	.173*	.052	.295**
	Sig. (1-tailed)	.393	.286	.085	.363	.108	.443	.412	.288	.000		.042	.304	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.11	Pearson Correlation	.258*	.404*	.119	.182*	.264*	.108	-.029	.236*	.215*	.173*	1	.174*	.519**
	Sig. (1-tailed)	.005	.000	.120	.035	.004	.143	.387	.009	.016	.042		.041	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.12	Pearson Correlation	.266*	.246*	.112	.062	.059	.024	.119	.269*	.127	.052	.174*	1	.419**
	Sig. (1-tailed)	.004	.007	.134	.270	.280	.406	.118	.003	.104	.304	.041		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1total	Pearson Correlation	.668*	.633*	.496*	.574*	.410*	.509*	.527*	.553*	.354*	.295*	.519*	.419*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Validitas dari pernyataan atas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan bahwa nilai signifikan (1-tailed) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

b. Uji Validitas variable Budaya Organisasi (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS atas responden yang berjumlah 60 orang, diperoleh hasil uji validasi atas variable Budaya Organisasi sebagai berikut

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₂)
Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2total
x2.1	Pearson Correlation	1	.314**	.358**	-.159	.556**
	Sig. (1-tailed)		.001	.000	.057	.000
	N	100	100	100	100	100
x2.2	Pearson Correlation	.314**	1	.546**	.217*	.768**
	Sig. (1-tailed)	.001		.000	.015	.000
	N	100	100	100	100	100
x2.3	Pearson Correlation	.358**	.546**	1	.396**	.850**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
x2.4	Pearson Correlation	-.159	.217*	.396**	1	.537**
	Sig. (1-tailed)	.057	.015	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
x2total	Pearson Correlation	.556**	.768**	.850**	.537**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Validitas dari pernyataan – pernyataan variabel Budaya Organisasi (X_2) pada kuesioner menunjukkan bahwa nilai signifikan (1-tailed) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS atas responden yang berjumlah 60 orang, nilai uji validasi yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	Y total
y1	Pearson Correlation	1					
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.495	.029	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y2	Pearson Correlation	.436	1				
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.001	.044	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y3	Pearson Correlation	.315	.474	1			
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.002	.035	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y4	Pearson Correlation	.001	.309	.282	1		
	Sig. (1-tailed)	.495	.001	.002		.472	.000
	N	100	100	100	100	100	100
y5	Pearson Correlation	.191	.172	.182	.007	1	
	Sig. (1-tailed)	.029	.044	.035	.472		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y total	Pearson Correlation	.622	.769	.726	.515	.489	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed)

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 20 (2016)

Hasil Uji Validitas atas pernyataan – pernyataan yang berhubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada kuesioner menunjukkan bahwa nilai signifikan

(1-tailed) kurang dari 0,05 untuk keseluruhan pernyataan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas dengan program SPSS for Windows Ver.20. Tujuannya adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas. Sedangkan jika nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pernyataan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai alpha di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	12

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 20 (2016)

Dari tabel 4, untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,722. Angka ini berada di atas 0,60. Menurut (Juliansyah, 2012), nilai reliabilitas antara 0,4 sampai dengan 0,6 adalah cukup tinggi, 0,6 sampai dengan 0,8 adalah tinggi, sedangkan 0,8 sampai dengan 1,00 adalah sangat tinggi. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel X_1 dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	4

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 20 (2016)

Dari tabel 5, untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.609. Angka ini berada di atas 0,60. Menurut (Juliansyah, 2012) nilai reliabilitas antara 0,4 sampai dengan 0,6 adalah cukup tinggi, 0,6 sampai dengan 0,8 adalah tinggi, sedangkan 0,8 sampai dengan 1,00 adalah sangat tinggi. Dengan demikian item pernyataan untuk seluruh variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 20 (2016)

Dari tabel 6, untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,611. Angka ini berada di atas 0,60. Menurut (Juliansyah, 2012), nilai reliabilitas antara 0,4 sampai dengan 0,6 adalah cukup tinggi, 0,6 sampai dengan 0,8 adalah tinggi, sedangkan 0,8 sampai dengan 1,00 adalah sangat tinggi. Dengan demikian item pernyataan untuk seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 7 diketahui seluruh nilai tolerance berada diatas 0,1 yaitu nilai tolerance untuk X_1 dan X_2 adalah nilai diantara variabel-variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5 yaitu 1,284. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara satu dengan yang lain.

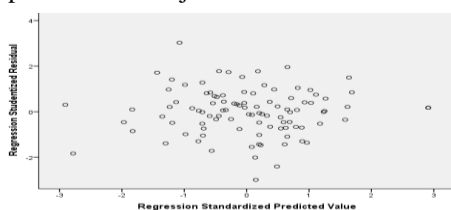
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Gaya Kepemimpinan	0.779	1.284
Budaya Organisasi	0.779	1.284

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 20 (2016)

Uji Heterokedastisitas

Dalam analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang baik selain tidak terjadi *multikolinearitas*, maka varians dalam komponen pengganggu harus sama (*homokedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka terjadi *heterokedastisitas*.



Gambar 1 Grafik Uji Heterokedastisitas

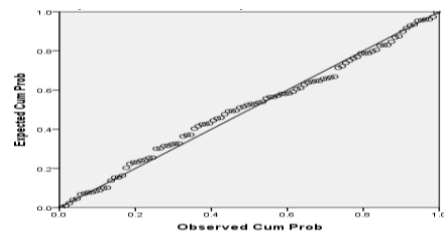
Adapun pedomannya dengan melihat pola tertentu pada grafik *heterokedastisitas* diatas. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-pont) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi *heterokedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka Spada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Dari Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi, *variabel dependen* (terikat) dan *variabel independen* (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal dapat dilihat pada grafik Histogram maupun grafik normal P-P Plot.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Distribusi data haruslah normal atau mendekati normal untuk memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa adanya titik-titik yang menyebar dan disekitar garis diagonal serta penyebarannya pun mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan variabel bebas (*independen*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2). Dimana perhitungan analisis dilakukan menggunakan bantuan *SPSS for Windows Ver.20*. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.878	1.755		.500	.618
	Gaya Kepemimpinan	.253	.042	.478	5.987	.000
	Budaya Organisasi	.413	.092	.359	4.505	.000

Dan dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi dari tabel 8 diatas sebagai berikut :

$$Y = 0,878 + 0,253 (X_1) + 0,413 (X_2)$$

Dari hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta = 0,878, menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Riung Mitra Lestari mempunyai nilai sebesar 0,878.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,253. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terkaitnya yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan tanda positif berarti bahwa semakin baik variabel gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,413. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_2) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terkaitnya yaitu Kinerja Karyawan(Y), dengan tanda positif berarti bahwa semakin baik variabel budaya organisasi maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel *independen* (bebas) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji t dari tabel 8, menunjukkan bahwa terdapat 2 variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan (X_1) Dari hasil perhitungan ternyata H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t-hitung > nilai t tabel dimana, $5,987 > 1,6599$ dan nilai Significan $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti

bahwa secara partial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Budaya Organisasi (X_2). Dari hasil perhitungan ternyata H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai t-hitung > nilai t tabel dimana, $4,505 > 1,6599$ dengan Nilai Significan $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) Hal ini memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Jadi kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pengujian hipotesis diatas adalah variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 5,987 dan budaya organisasi (X_2) sebesar 4,505 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Riung Mitra Lestari.

Uji F (Uji Bersama)

Uji F dipergunakan untuk mengukur se-cara bersama pengaruh variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Riung Mitra Lestari. Dari hasil perhitungan untuk mengetahui nilai F_{hitung} , maka diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 9, sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan program SPSS dipe-roleh nilai F_{hitung} sebesar 52,319. Nilai F_{hitung} ini lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini le-bih kecil daripada α yaitu 0,05. Dengan demi-kian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bersama variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Riung Mitra Lestari secara bersama- sama. Jadi terbukti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.975	2	217.988	52.319	.000 ^b
	Residual	404.153	97	4.167		
	Total	840.128	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Independent Variable: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10, berikut ini :

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.509	2.04121

Sumber : Data Primer Diolah menggunakan SPSS
20

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai R menunjukkan hubungan variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y sebesar 0,720 . Hal ini menunjukkan secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 72 % sisanya sebesar 28% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan nilai R Square (R²) sebesar 0,519 atau 51,9 %. artinya kedua variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama – sama berpengaruh sebesar 51,9 % dan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya terhadap kinerja karyawan PT. Riung Mitra Lestari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan Nilai sebesar 0,253 mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi (X₂) dengan arah hubungan positif atau sifat hubungan searah. Variabel Budaya Organisasi (X₂) dengan nilai sebesar 0,413 mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Riung Mitra Lestari dengan arah hubungan positif. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) dengan nilai sebesar 0,720 sehingga berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riung Mitra Lestari
2. Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh bawahan atau karyawan. Dimana gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang baik pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

REFERENSI

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (suatu Pendekatan Praktik)*. Bandung: PT.Rineka Cipta.

Desianty, S. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Pada PT. Pos Indoneisa(persero). *Junal Studi Manajemen dan Organisasi Vol.2 No.1 Januari*, 69-84.

Gibson, J. (2006). *Organization (behavior, struktur, processes) twelfth edition*. USA: McGraw Hill.

Juliansyah, N. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offshet.

Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosi Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Mathis, R., & Jackson, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbin, S. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs Benjamin Molan) edisi bahasa Indonesia*. Klaten: PT.Intan Sejati.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Rineka Cipta.

Suhardoyo. (2017). Hubungan Antara Prestasi dan Disiplin Kerja dengan Peningkatan Karier Pegawai Pada PT . Asconusa Air Transport Jakarta, *15(1)*, 49–55.

Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offshet.

Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan komitmen terhadap Kinerja serta pengaruhnya terhadap kunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Ekobis Vol.7 No. 2 juni*, 241-256.