

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PAPARTI PERTAMA TAHUN 2014)**

Agie Irawan Supardi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Telkom
agiespd@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to identify the influence of organizational culture and leadership style on employee performance. This research was conducted at PT . Paparti Pertama production department in 2014. The method used in this research is the study of causality. Research techniques used in this study is the technique of path analysis. While the sampling technique in this research is to use saturated samples. The number of samples in this study as many as 46 people. Research instrument is a questionnaire consisting of demographic data, organizational culture, leadership style and employee performance. The results of this study indicate that organizational culture has no significant effect on the performance of the employees, so that the organizational culture variables can be ignored. Results of correlation explains the very strong relationship between the variables of leadership style on employee performance. While the test results Anova known that F_{research} greater than F_{table} and sig F showed significant that H_0 refused and H_1 accepted . That is a positive significant effect of leadership style on employee performance.

Keywords : Organizational Culture , Leadership Style , Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Paparti Pertama bagian produksi tahun 2014. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kausalitas. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*). Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kuesioner data demografi, kuesioner budaya organisasi, kuesioner gaya kepemimpinan dan kuesioner kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel budaya organisasi dapat diabaikan. Hasil uji korelasi menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara dengan hasil uji annova diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan sig F menunjukkan signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, meningkatkan persaingan usaha menjadi semakin ketat, termasuk usaha di bidang furniture. Sehingga setiap perusahaan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing untuk bertahan dan terus berkembang dalam ketatnya persaingan yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu keunggulan bersaing yang harus dimiliki setiap

perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan dapat mencapainya dengan menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan baik. PT. Paparti Pertama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furniture tidak luput dari tuntutan ini.

Dalam persaingan di dunia usaha diperlukan adanya budaya organisasi dan gaya

kepemimpinan yang baik untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan penjelasan dari berita yang dimuat pada situs resmi MedanBisnis - Medan. Mengukur budaya organisasi suatu perusahaan atau instansi, menjadi salah satu bagian yang sangat vital dalam usaha pengembangan organisasi dari segi profit maupun daya saing dengan perusahaan lain. Hal tersebut diungkapkan Direktur Pengembangan Bisnis Trainer dan Konsultan ESQ, Rinaldi Agusryana dalam acara Hal Day Seminar di Hotel Grand Serela Medan, Jumat (23/5). "Budaya kerja organisasi akan sangat penting untuk menjalankan bisnis berkelanjutan," katanya kepada MedanBisnis di sela-sela seminar. Diungkapkannya, budaya masing-masing organisasi berbeda satu dengan yang lain. Hal tersebut disebabkan oleh sektor atau bidang kerja perusahaan tersebut, baik perusahaan pemerintah, swasta maupun instansi pemerintahan dan swasta. Baik perusahaan yang berorientasi pada profit maupun kualitas. (http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/05/24/97209/pentingnya_budaya_organisasi_untuk_daya_saing/#.U7H4rEDMu4o diakses 01/07/2014).

Dalam hal ini, fenomena yang dialami oleh karyawan PT. Paparti Pertama atas perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan diantaranya, kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sering datang terlambat, penyelesaian yang sering terbengkalai. Hal tersebut diperkuat oleh sebuah data rekapitulasi absensi karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2013 yang menunjukkan bahwa prosentase tertinggi karyawan yang mangkir atau absen tanpa keterangan mencapai 9% atau sebanyak empat orang, persentase tertinggi karyawan yang datang terlambat mencapai 11% atau sebanyak lima orang, dan persentase tertinggi karyawan yang pulang lebih cepat mencapai 9% atau sebanyak empat orang. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka bukan tidak mungkin hal tersebut akan terjadi kembali pada bulan-bulan berikutnya dan akan menjadi suatu budaya organisasi yang buruk bagi perusahaan.

Sedangkan fenomena yang dialami oleh karyawan PT. Paparti Pertama atas perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui data nilai kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pada tahun 2011-

2013, nilai kinerja karyawan yang presentasinya tertinggi pada kategori sangat baik sebesar 39% pada tahun 2012. Kinerja karyawan kategori cukup baik presentasi tertinggi sebesar 34% pada tahun 2011. Kategori karyawan kurang baik presentasi tertinggi sebesar 35% pada tahun 2013. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan nilai kinerja karyawan PT. Paparti Pertama pada tahun 2013.

Berdasarkan hasil interview yang dilakukan peneliti pada Kepala Divisi Produksi, menjelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama kemungkinan disebabkan oleh pergantian pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berbeda dengan sebelumnya, dimana gaya kepemimpinan sebelumnya menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan gaya kepemimpinan yang baru bersifat otokratis. Sedangkan budaya organisasi yang ada sebelumnya bersifat seperti keluarga besar (*clan culture*) dan budaya organisasi yang baru bersifat fokus pada lingkungan eksternal atau pasar (*market culture*). Sehingga terjadi respon yang bersifat pro dan kontra dari karyawan atas perubahan tersebut. Sehingga dalam hal ini, PT. Paparti Pertama dituntut untuk segera mengatasi permasalahan tersebut dengan menekankan pada pemimpin perusahaan untuk dapat memahami karakter karyawannya untuk melakukan evaluasi pada dirinya dan mengetahui apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan karyawan atau belum. Dengan evaluasi tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat membuat iklim kerja yang kondusif yang mampu mendorong agar semua karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 2) Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 3) Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 4) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2014?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.
- 2) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.
- 3) Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2014.

Tinjauan Pustaka Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya (Robbins, 2006:721). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009), diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai “lem normatif” yang memegang sebuah organisasi bersama-sama.

Wirawan (2007:10), merangkum budaya organisasi sebagai: Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, keyakinan, kebiasaan yang ada dalam organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi untuk menjalankan kewajiban dan pola perilaku dalam suatu organisasi.

Menurut Schein (Wirawan, 2007:12), menggambarkan dimensi-dimensi budaya organisasi dalam 3 tahapan yaitu :

- 1) Tahapan 1: Artefak dan Kreasi
- 2) Tahapan 2 : Nilai-nilai
- 3) Tahapan 3 : Asumsi Dasar

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah lakuyang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2008:49). Siagian (2006:45), menjelaskan bahwa: “gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang ditunjukkan kepada bawahannya dengan maksud tertentu”. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin, sehingga pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakannya untuk diaplikasikan dalam situasi dan kondisi yang sesuai (Robbins, 2008:177).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007), Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

1) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional menurut Bass et.al (Harahap, 2010:30-31) dibentuk oleh tiga dimensi yaitu: imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), dan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (Komariah dan Triatna, 2005:79), dimensi yang membentuk gaya kepemimpinan transformasional terbagi menjadi empat dimensi yaitu: *Idealize influence*,

Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2007:94). Stoner, 1978 (Tika, 2008:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi perananan.

Selanjutnya Suntoro,1999 (Tika, 2008:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:67), menjelaskan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon (2007), Kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau sasaran dalam mewujudkan strategi yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan.

Selanjutnya dimensi karyawan menurut Wirawan (2009:69-71) Dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif (seberapa banyak).
- 2) Kualitatif (seberapa baik).
- 3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.
- 4) Efektivitas penggunaan sumber organisasi.
- 5) Cara melakukan pekerjaan.
- 6) Efek atas suatu upaya.
- 7) Metode melaksanakan tugas.
- 8) Standar sejarah.
- 9) Standar nol dan absolut.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2014, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Berdasarkan hubungan antar variabelnya, yaitu hubungan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan

kinerja karyawan, maka penelitian ini merupakan penelitian kausal atau sebab akibat. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif.

Operasionalisasi Variabel

Identifikasi Variabel

- 1) Variabel Independen : Budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2)
- 2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional

- 1) Budaya Organisasi : budaya organisasi adalah suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya.
- 2) Gaya Kepemimpinan : gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah lakuyang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.
- 3) Kinerja Karyawan : kinerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert's. Sedangkan Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data adalah berupa kuisioner yang berdasarkan variabel yang diteliti yakni: variabel budaya organisasi terdiri atas 12 item pertanyaan/pernyataan yaitu: Tahapan 1: Artefak dan Kreasi (4 pernyataan), Tahapan 2: Nilai-nilai (4 pernyataan), Tahapan 3: Asumsi Dasar (4 pernyataan), variabel gaya kepemimpinan terdiri atas 14 item pertanyaan/pernyataan yaitu: gaya kepemimpinan transaksional (6 pernyataan), gaya kepemimpinan transformasional (8 pernyataan), sedangkan variabel kinerja karyawan terdiri atas 18 item pernyataan yaitu: Kuantitatif (2 pernyataan), Kualitatif (2 pernyataan), Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk (2 pernyataan), Efektivitas penggunaan sumber organisasi (2 pernyataan), Cara melakukan pekerjaan (2 pernyataan), Efek atas suatu upaya (2 pernyataan), Metode melaksanakan tugas (2

pernyataan), Standar sejarah (2 pernyataan), Standar nol dan absolut (2 pernyataan).

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paparti Pertama bagian produksi yaitu sebanyak 46 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 responden.

Sedangkan metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan kuisioner.

Teknik Analisis

Sebelum menganalisis analisis deskriptif dan analisis jalur. Terlebih dahulu akan diuji validitas dan reliabilitas. Dengan melihat apabila nilai Croanbach's Alpha positif > 0,7, maka item reliabel. Sedangkan r positif > 0,193, maka item valid. Langkah selanjutnya data primer akan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur untuk menguji atau melihat pengaruh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk model hubungan variabel yang akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi yaitu:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y\epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\rho_{Y\epsilon}$ = Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

ρ_{YX1} = Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y

ρ_{YX2} = Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	Korelasi Item Total (r-hitung)	Kesimpulan
1	0,654	Valid
2	0,418	Valid
3	0,527	Valid
4	0,531	Valid
5	0,557	Valid
6	0,639	Valid
7	0,469	Valid
8	0,51	Valid

9	0,687	Valid
10	0,66	Valid
11	0,678	Valid
12	0,503	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	Korelasi Item Total (r-hitung)	Kesimpulan
13	0,393	Valid
14	0,721	Valid
15	0,561	Valid
16	0,717	Valid
17	0,727	Valid
18	0,728	Valid
19	0,463	Valid
20	0,679	Valid
21	0,607	Valid
22	0,689	Valid
23	0,704	Valid
24	0,674	Valid
25	0,625	Valid
26	0,702	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Korelasi Item Total (r-hitung)	Kesimpulan
27	0,720	Valid
28	0,862	Valid
29	0,730	Valid
30	0,723	Valid
31	0,735	Valid
32	0,575	Valid
33	0,875	Valid
34	0,748	Valid
35	0,763	Valid
36	0,723	Valid

37	0,759	Valid
38	0,608	Valid
39	0,618	Valid
40	0,663	Valid
41	0,486	Valid
42	0,617	Valid
43	0,812	Valid
44	0,768	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Kesimpulan
X ₁	0,877	0,877	12	Reliabel
X ₂	0,917	0,92	14	Reliabel
Y	0,952	0,953	14	Reliabel

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, gaji, pendidikan terakhir. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 46 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan.

- 1) Mayoritas, yaitu 32 (69,57%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki.
- 2) Mayoritas, yaitu 19 (41,30%) responden adalah berusia antara 30-40 tahun.
- 3) Mayoritas, yaitu 21 (45,65%) responden memiliki masa kerja >4 tahun.
- 4) Mayoritas, yaitu 26 (56,52%) responden memiliki gaji antara Rp. 2.000.000-Rp. 4.000.000.
- 5) Mayoritas, yaitu 21 (45,84%) responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Budaya Organisasi	80,30%	Kuat
2	Gaya Kepemimpinan	79,00%	Efektif
3	Kinerja Karyawan	79,08%	Baik

Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan) maupun secara individu (parsial), maka penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dalam melakukan perhitungan untuk analisis, peneliti menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 20.0.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan korelasi antar variabel yang diteliti. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai korelasi paling tinggi adalah korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,926 yang termasuk dalam kategori skor korelasi sangat kuat, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,926 satuan.

Pengujian Koefisien Jalur Secara Simultan

Pengujian koefisien jalur secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil R menunjukkan bahwa besarnya nilai R² (*R square*) adalah 0,858 sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 14,2% (100%-85,8%) berasal dari model penelitian ini.

Hasil perhitungan melalui uji F menunjukkan bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 129,974 (lebih besar dari nilai F_{tabel} = 3,214). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 85,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar model penelitian ini adalah sebesar 14,2%.

Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Pengujian koefisien jalur secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial (individu) terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan melalui uji t menunjukkan bahwa besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah -0,108 (lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 1,681$), sedangkan besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 15,805 (lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,681$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial (individu), budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan korelasi antara budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan sangat rendah maka variabel budaya organisasi dapat diabaikan. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,925 serta nilai untuk variabel residu (*factor error*) sebesar 0,142. Dengan demikian, bentuk persamaan struktural dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,142 + 0,925X_2$$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk dalam kategori kuat.
- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori yang efektif.
- 3) Berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh hasil yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan termasuk dalam kategori yang baik.
- 4) Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh hasil mengenai pengaruh dari budaya

organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan uji korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,926. Sementara dengan hasil uji anova diketahui bahwa F_{hitung} (129,974) lebih besar dari F_{tabel} (3,214) dan sig F sebesar 0,000 yang menunjukkan signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana Rinaldi (http://medanbisnisdaily.com/com/news/read/2014/05/24/97/209/pentingnya_budaya_organisasi_untuk_daya_saing/#.U7H4rEDMu4o) diakses 01/07/2014.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Biatna Dulbert Tampubolon. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, 9(3), 106-115. Diambil dari Jurnal Standardisasi.
- Hadi, Sutrisno. (2001). *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Disertasi*, Jilid Tiga. Yogyakarta : Andi Offset.
- Harahap, Isneini N., (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksiona l terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Sarjana pada Universitas Sumatra Utara Medan : tidak diterbitkan.
- Hasibuan ,Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hidayat, Aimul A. (2008). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Komariah, Aan & Triatna, Cepi., (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- _____ (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosda Karya.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Ke-1, Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi* (Edisike 10). Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- _____ (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisike 10). Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- _____ (2007). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2008). *Organizational Behavior* (Second Edition). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy P., (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th Ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian P. Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keduabelas. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakanke 13, Alfabeta, Bandung.
- _____ (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduapuluh, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2006. *Metode Riset Bisnis*, CV. Yogyakarta :Andi offset.
- Tika, Moh. Pabundu. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.