

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan

The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Independent Construction in South Tangerang

Dodi Prasada

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia
Diterima: 02 Oktober 2020; Direview: Maret 2020; Disetujui: April 2020

*Corresponding Email: dosen02454@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 51,4%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,276 > 2,009)$. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan sebesar 43,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,215 > 2,009)$. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,529 > 2,790)$.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Independent Construction in South Tangerang. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, Leadership Style has a significant effect on employee performance by 51.4%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.276 > 2.009)$. Organizational culture has a significant effect on employee performance by 43.6%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.215 > 2.009)$. Leadership Style and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.292 + 0.418X_1 + 0.379X_2$ and the influence contribution is 61.7%, hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(39.529 > 2.790)$.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

How to Cite: Prasada, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3 (2): 629-636.



PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerjanya. Didalam dunia kerja pasti tak lepas kaitannya dengan kepemimpinan, budaya organisasi serta kinerja yang ada pada semua karyawan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori sifat kepemimpinan adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu tipe kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan yang dipimpin. Salah satu tipenya adalah tipe otokratis, dimana pemimpin memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi (Sumarni, 2001; Hendriawan, 2014; Heriyanti, 2010; Iwik, 2014)

Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang dipimpin dengan tipe otokrasi seperti itu. Kepemimpinan menurut) merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat dicapai. Selanjutnya, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan situasi tertentu (Philipus, 2009).

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain." Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri (Latief, 2019; Latief, 2018; Syardiansah, 2020). Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yanglainnya adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi(Indrawan et al., 2020).

Menurut Victor Tan Budaya Organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi Menurut Siagian Budaya Organisasi ialah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu organisasi atau perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan didukung oleh semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara)(Sitepu, 2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sutermeister dalam Riduwan menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya. Kemudian ada pula faktor-faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja menurut Cahyono dalam Riduwan antara lain: manusia, modal, metode, faktor produksi, faktor lingkungan organisasi, faktor lingkungan Negara, faktor lingkungan regional dan umpan balik.

PT. Mandiri Konstruksi adalah suatu perusahaan swasta yang sudah berdiri selama hampir kurang lebih 4 tahun, dimana perusahaan ini bergerak dibidang properti laboratorium (Property). PT. Mandiri Konstruksi sendiri masih sangat terbatas untuk sumber daya manusianya. Masih banyak karyawan yang secara jobdesk banyak melakukan satu pekerjaan, namun terpaksa melakukan pekerjaan yang lain. Hal inilah yang membuat semua karyawan merasa tidak nyaman. Karena karyawan yang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerja. Dan tidak ada bedanya



dengan karyawan yang hanya mengerjakan satu pekerjaan saja. Tidak ada kompensasi atau tunjangan atau insentif lebih yang didapatkan dari manajemen untuk hasil mengerjakan pekerjaan lebih dari satu. Hal itu hanya dilakukan secara sukarela oleh para karyawannya. Sehingga kurangnya rasa tanggung jawab dan semangat kerja, tentunya kebutuhan akan SDM menjadi masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen dari PT. Mandiri Konstruksi.

Selain permasalahan kurangnya SDM, masalah budaya organisasi yang ada di PT. Mandiri Konstruksi tersebut masih belum maksimal dilakukan. Hal ini terbukti dengan kurangnya konsistensi yang dilakukan oleh karyawan untuk membudayakan hal yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan. salah satu contoh yang ada yaitu, karyawan masih kurang pola komunikasi dan Kedisiplinan. Hal ini tentu harus sangat diperhatikan oleh manajemen guna membangun PT. Mandiri Konstruksi yang lebih baik. Untuk mendukung semua kegiatan tentunya tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik dan bijaksana adalah pemimpin yang bisa menghargai pencapaian atau hasil kerja para karyawannya. Namun yang terlihat pada PT. Mandiri Konstruksi adalah kepemimpinan yang bersifat transaksional, yaitu kepemimpinan yang kurang menghargai pencapaian yang diperoleh karyawan. Kemudian, adanya inkonsistensi pimpinan disana juga bisa membingungkan karyawan karena peraturan atau kebijakan yang selalu berubah-ubah. Selain itu tipe kepemimpinan yang otokrasi juga kadang terlihat di PT. Mandiri Konstruksi.

Bagi karyawan, apabila pekerjaan yang kita kerjakan bisa dihargai oleh pemimpin, maka kita sebagai karyawan tentunya akan merasa senang dan ada kebanggaan tersendiri dari hal itu. Namun apabila hal tersebut tidak dilakukan maka rasa kecewa pada para pimpinan pun akan terjadi. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dilakukan. Mereka menjadi kurang semangat dan merasa sia-sia melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu, hal-hal seperti itu perlu diperhatikan agar kinerja karyawan meningkat (Cahyono et al., n.d.). Selain itu perintah atau aturan yang diberikan kepada para karyawannya terkadang hanya berdasarkan dari kebijakan dari pemimpin itu sendiri bukan berdasarkan hasil keputusan bersama ataupun dari pihak manajemen. Terkadang ini membuat kita sebagai karyawan merasakan kebingungan terhadap peraturan atau perintah yang terkesan berubah ubah tidak konsisten (Jasmani, & Paeno, 2019; Sunarsi et al., 2020; Perdana, 2016; Latief, 2019). Tentunya ini mempengaruhi kinerja para karyawan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam dunia kerja tak lepas dari masalah sumber daya manusia. Minimnya SDM, membuat suatu organisasi terhambat untuk pencapaian dan tujuan organisasi tersebut. Selain masalah tersebut, permasalahan pimpinan, budaya organisasi serta kinerja karyawan juga mempengaruhi suatu organisasi. Karena itu semua merupakan hal-hal terpenting yang perlu diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut (Cahyono et al., n.d.). Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan budaya konstruksi kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif (Wijoyo et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Populasi, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. Sampel, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Jenis Penelitian, Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Metode Analisis Data, Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | 52 | 30 | 48 | 36.96 | 4.383 |
| Budaya Organisasi (X ₂) | 52 | 28 | 47 | 37.35 | 3.640 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 52 | 32 | 47 | 37.90 | 3.604 |
| Valid N (listwise) | 52 | | | | |

Gaya Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,896 dengan standar deviasi 4,383.

Budaya Organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,735 dengan standar deviasi 3,640.

Kinerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,790 dengan standar deviasi 3,604.

Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 8.292 | 3.455 | | 2.400 | .020 |
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | .418 | .087 | .508 | 4.821 | .000 |
| Budaya Organisasi (X ₂) | .379 | .104 | .383 | 3.634 | .001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 8,292 diartikan jika Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Karyawan sebesar 8,292 point.

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,418, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,418 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,418 point.

Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,379, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Budaya Organisasi sebesar 0,379 maka kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,379 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

| | | Gaya Kepemimpinan (X ₁) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-------------------------------------|---------------------|---|----------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | Pearson Correlation | 1 | .717** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .717** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,717 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

| | | Budaya Organisasi (X ₂) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|----------------------|
| Budaya Organisasi (X ₂) | Pearson Correlation | 1 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .660** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660 artinya Budaya Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|
| 1 | .786 ^a | .617 | .602 | | 2.275 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,786 artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .717 ^a | .514 | .505 | 2.537 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,514 artinya Gaya Kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .660 ^a | .436 | .425 | 2.734 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,436 artinya Budaya Organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,6% terhadap kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | RStd. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|-----------------------------|
| 1 | .786 ^a | .617 | .602 | 2.275 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,617 artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,7% terhadap kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.110 | 3.016 | | 5.341 | .000 |
| | Gaya Kepemimpinan (X ₁) | .590 | .081 | .717 | 7.276 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,276 > 2,009), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan diterima.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.492 | 3.946 | | 3.419 | .001 |
| | Budaya Organisasi (X ₂) | .654 | .105 | .660 | 6.215 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,215 > 2,009), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 409.014 | 2 | 204.507 | 39.529 | .000 ^b |
| | Residual | 253.506 | 49 | 5.174 | | |



| | | | | |
|-------|---------|----|--|--|
| Total | 662.519 | 51 | | |
|-------|---------|----|--|--|

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (39,529 $>$ 2,790), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,717 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (7,276 $>$ 2,009). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan diterima. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan korelasi sebesar 0,660 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (6,215 $>$ 2,009). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan diterima. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,292 + 0,418X_1 + 0,379X_2$, nilai korelasi sebesar 0,786 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (39,529 $>$ 2,790). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan diterima.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (7,276 $>$ 2,009). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (6,215 $>$ 2,009). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau (39,529 $>$ 2,790).

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Y., Purwanto, A., Nurul Azizah, F., Wijoyo, H., Sihotang, M., & Sugianto, A. (n.d.). *Impact Of Service Quality, University Image And Students Satisfaction Towards Studentloyalty: Evidence From Indonesian Private Universities*.
- Hendriawan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara Hendriawan.
- Heriyanti. (2010). Analisis Pergaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Semarang.
- Indrawan, I., Wijoyo, H., Winditya, H., Utama, I. W. B., Siregar, C., & Suherman. (2020). *Filsafat Pendidikan Multikultural*- 231.
- Iwik. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. California Fried Chicken Cabang RS Peln. Jakarta.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.



- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Perdana, T.I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan ada PT. Plaza Auto Prima Cabang Tendean Jakarta. Tesis Universitas Pamulang.
- Philipus, S. (2009). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bumakumawa di Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi*, 6(2), 176-182. <https://doi.org/ISSN:1693-0827>
- Sitepu, Y. S. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83-91.
- Sumarni, D. (2001). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. Tesis Universitas Semarang.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Wijoyo, H., Santamoko, R., Muliansyah, D., Yonata, H., & Handoko, A. L. (2020). The Development Of Affective Learning Model To Improve Student's Emotional Quotient. In *Journal of Critical Reviews* (Vol. 7, Issue 19). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.19.1034>

