

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara. Dimana budaya organisasi dalam perusahaan ini adalah menekankan pada evaluasi bersama yang dilakukan oleh karyawan dan manajernya yang di lakukan setiap minggu sekali dan pada saat selesai kegiatan dan gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam perusahaan ini yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat demokrasi dan kekeluargaan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif kuantitatif. Dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi hal ini di buktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan hampir semua hakaryawan yang bekerja selalu menjaga komunikasi antar seama rekan kerja dan bersam-sama menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Pengaruh globalisasi untuk sekarang ini memicu adanya persaingan yang semakin tinggi dan kompleks antar perusahaan sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan. Hal-hal yang mesti di perbaiki baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia atau karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilannya, perusahaan melakukan suatu pengendalian agar bisa menghadapi persaingan yang akan muncul kedepannya.

Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (mariam 2009:1) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan menurut Sabit *et al* (2012) dalam Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja

karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Supratyeno (2008), Soedjono (2005), Prawatya dan Raharjo (2012), Brahmasari dan Siregar (2009), dan Abdullah Arisanti (2010). Dengan adanya penelitian sebelumnya disimpulkan, variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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. Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Ogbonna dan Harris (2000), menemukan gaya kepemimpinan yang tidak terkait langsung berhubungan dengan kinerja tetapi terkait secara tidak langsung. Beberapa peneliti yang menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mamik (2007), Riyadi (2011), Nazir *et al* (2012), Dewi (2012) dan Tampubolo (2007). Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan beberapa hasil penelitian.

Noars Rafting merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa operator rafting (guide) bagi para pengunjung sungai pekalen Propolinggo. Dalam meningkatkan kemampuan karyawannya, PT. Condong Pandawa Nusantara atau lebih dikenal dengan nama Noars Rafting. Budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. Condong Pandawa Nusantara adalah melakukan suatu evaluasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahan yang dilakukan setiap satu bulan sekali dan untuk setiap harinya dilakukan briefing sebelum guide atau para karyawan melayani para pengunjung untuk bermain rafting. Ini dilakukan agar semua karyawan dapat mengevaluasi kinerja diri sendiri dan kinerja tim dalam perusahaan tersebut. (Wibowo, 2012:309). Mudiarta dan Sariyati (2011), menyatakan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan terlihat dari kinerjanya. Kinerja perusahaan terdiri dari keseluruhan rangkaian yang dalam beberapa cara harus diintegrasikan. PT. Condong Pandawa Nusantara memberikan pelayanan dan terbaik kepada semua pelanggan dapat menjamin kepuasan pelanggan, serta keramahan dalam memberikan pelayanan, kenyamanan dan keakraban dalam kemitraan. atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif.

Gaya kepemimpinan pada PT. Condong Pandawa Nusantara hampir memiliki karakteristik yang sama dari setiap direktur yang memimpin, mempunyai sifat kekeluargaan yang hampir sama. PT. Condong Pandawa Nusantara terlahir dari suatu hobi yang sama, dan hampir tidak ada jarak antara pemimpin dan bawahannya. Hal tersebut memicu karyawannya untuk tidak disiplin dan meremehkan pekerjaannya, namun tidak semua karyawan memiliki sifat demikian banyak juga karyawan yang sudah menemukan kenyamanan dan kepuasan dalam pekerjaannya serta merasa nyaman dengan karakter pemimpinnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT. Condong Pandawa Nusantara. Berdasarkan dari penelitian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)**”

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede (Brahmasari dan Suprayitno, 1990) budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang.. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut.

Menurut Peter. F Drucker dalam Tika (2006:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait

Berdasarkan definisi dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh organisasi dan menjadi cirri khas dari organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2006). Jenis – jenis gaya kepemimpinan suatu pemimpin sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Melayu S. P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang di bebaskan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat tersebut, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dengan standar yang telah di tentukan. Kinerja juga berarti hasil yang di capai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya di tentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *Planning*, *organizing*, *laeding* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Penelitian Kotter & Heskett (1992) terhadap berbagai jenis industry di Amerika menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2003)).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok

orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sujak, 2000: 56). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja yaitu Helmer dan Surver (1988), Taylor (1978) dan Yukl (1994) mengatakan bahwa teori *part goal* tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji *model summary* (R²). Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Teguh Rhiman Handoko (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Serrata. Berdasarkan penelitian menunjukkan tingkat Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada. Hasil penelitian memberikan saran Dengan Budaya Organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Maulvinizar (2011) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang kodus. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 57 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel : budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sangat terbatas.
4. Rusdan Arif (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mega cabang semarang. Penelitian ini menggunakan metoderegresi berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel total atau sensus. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Pengujian validitas dan reliabilitas atas indikator-indikator dan konsep variabel tersebut menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrumen. Analisis dengan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel budaya organisasi dna kepemimpinan yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan nilai standar dized coeficient yang terbesar. Kepemimpinan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran cara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dari hubungan antar fenomena yang diteliti pada suatu perusahaan dengan di dasarkan pada angka-angka dalam pengujian tersebut. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasi data sehingga akan memberikan hasil yang konkrit pada permasalahan dan kemudian dilaksanakan analisis sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan PT. Condong Pandawa Nusantara, sehubungan dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang Pelatihan dan manajemen kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

1) Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

2) Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai pelatihan terhadap kinerja. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner.

Variabel penelitian

Variabel yang di gunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) dimana variabel bebas adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Untuk mengukur variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) peneliti menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang disusun dengan skala Likert, skala likert adalah mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek yang biasanya memiliki

5 atau 7 kategori dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Tanggapan kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan diklasifikasikan sebagai berikut ;

1. Sangat setuju mempunyai skor 5
2. Setuju mempunyai skor 4
3. Ragu – ragu mempunyai skor 3
4. Tidak setuju mempunyai skor 2
5. Sangat tidak setuju mempunyai skor 1

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) 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.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut: (Umar, 2011).

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

Dimana :

n = ukuran Sampel

N = ukuran populasi

e = Batas kesalahan yang diperoleh, sebanyak 10%

berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{60}{1,6}$$

$$n = 37,5$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 37,5 yang dibulatkan menjadi 40 karyawan.

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah penentuan sampel secara acak (*Random Sampling*). Cara atau teknik tersebut dilakukan jika analisis penelitiannya cenderung deskriptif dan bersifat umum. Perbedaan karakter yang mungkin ada pada setiap unsur atau elemen populasi tidak merupakan hal yang penting bagi rencana analisisnya. Misalnya, dalam populasi atau ada yang kaya dan yang miskin, ada manajer dan bukan manajer, dan perbedaan-perbedaan lainnya.

Teknik analisis Data

Metode analisis data dilakukan untuk mengukur secara kuantitatif seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan bantuan SPSS versi 22. Beberapa pengujian dalam penelitian ini adalah uji Validitas, Uji reliabelitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji *Goodness Of Fit Model*, dan Uji Hipotesis uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting) yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin dan usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Frekuensi responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	8	25
Laki – laki	24	75
Total	32	100

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 32 responden, sebagian besar responden adalah laki – laki sebanyak 24 orang (75%) sedangkan perempuannya berjumlah 8 orang (25%)

Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Frekuensi responden menurut umur

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
15 – 25	18	56,25
26 – 40	10	31,25
>40	4	12,5
Jumlah	32	100

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa dari 32 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang 15 – 25 tahun yaitu sebanyak 18 orang (56,25%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 26 – 40 tahun sebanyak 10 orang (31,25%), dan responden yang berada dalam rentang usia >40 tahun sebanyak 4 orang (12,5%).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas

Hasil dari pengujian validitas yang telah dilakukan mengemukakan bahwa 27 pernyataan yang dinyatakan valid atau hasilnya lebih dari r label yaitu lebih dari 0,469. Untuk pengujian dari reabilitas Cronbach Alphanya lebih dari 0,60 yaitu sebesar 0,653 dan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Cronbach Alpha variabel Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,07475458
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,092
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Pengujian dengan Kolmogorov Smimov Test apabila didapatkan Z-tailed $> 0,05$ maka dikatakan normal. Hasil pengujian ini dengan nilai Asymp 0,200 lebih dari 0,05 ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil pengujian yang tertuang pada tabel tersebut yaitu dari data output SPSS dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF $< 0,10$

Tabel 3. Hasil uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	27,185	7,587		3,583	,001			
Budaya organisasi	,194	,175	,197	1,106	,278	,972	1,029	
Gaya kepemimpinan	,181	,111	,291	1,632	,114	,972	1,029	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : di olah penulis

Uji Heterokodastisitas

Tabel 4. Hasil dari uji Heterokodastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,647	5,252		-,694	,493
	Budaya organisasi	,077	,121	,116	,633	,531
	Gaya kepemimpinan	,087	,077	,209	1,135	,266

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : di olah penulis

Berdasarkan hasil penelitian yang tertuang dalam tabel diatas dengan melihat nilai Sig. dan alpha = 5%. Terlihat bahwa nilai Sig > alpha 0,05 untuk semua variabel independen yang artinya tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Auto korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,356 ^a	,126	,066	1,804	2,044

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang tertuang dalam tabel diatas dengan pengujian Durbin Watson dengan membandingkan nilai d hitung dengan batas pada tabel DW yaitu 2,044 > 2.

Uji Hipotesis

Uji yang terakhir yaitu uji Hipotesis meliputi uji koefisien determinasi (Uji R²), uji signifikansi simultan (Uji F) dan uji signifikansi parameter individual (Uji t).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,323 ^a	,104	,042	2,145	1,810

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : di olah penulis

Dari tampilan di atas dihasilkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,042. Hal ini berarti 4,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 4,2\% = 95,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,526	2	7,763	1,687	,203 ^b
	Residual	133,443	29	4,601		
	Total	148,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

Sumber : diolah penulis

Dari tabel ANOVA di atas, nilai F.Hitung sebesar 1,687 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitasnya jauh dibawah 0,05 (<5%) maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,185	7,587		3,583	,001
	Budaya organisasi	,194	,175	,197	1,106	,278
	Gaya kepemimpinan	,181	,111	,291	1,632	,114

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : diolah penulis

Dari hasil tampilan di atas, bisa dilihat bahwa probabilitas kedua variabel yang lebih dari 0,05 budaya organisasi dan gaya kepemimpinan ini berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di karenakan nilai probabilitasnya dari budaya organisasi (0,278) dan gaya kepemimpinan (0,114).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT.Condong Pandawa Nusantara

Berdasarkan penelitian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi pada PT.Condong Pandawa Nusantara berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena Budaya organisasi pada perusahaan ini menekankan adanya kerja sama antar partner kerja dan selalu mengedepankan tim work dalam bekerja serta selalui melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja sama dengan para rekan kerjanya. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi dalam perusahaan ini yang sangat berpengaruh yaitu budaya melakukan koordinasi dengan para rekan kerja dan pemimpin,

serta adanya komunikasi yang jelas dan bersifat dua arah antara karyawan dan pimpinannya. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan serta dengan adanya koordinasi dan kerja sama antar karyawan akan menghasilkan pekerjaan terselesaikan dengan rapi dan teliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Condong Pandawa Nusantara

Berdasarkan penelitian, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada PT.Condong Pandawa Nusantara berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun ada beberapa yang kurang berpengaruh ini terjadi karena gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut bersifat kekeluargaan. Selain itu dalam perusahaan ini gaya kepemimpinannya yang menonjol adalah pemimpin bersikap demokrasi dan selalu melakukan evaluasi dua arah kepada para karyawannya dan pemimpin tidak hanya memerintah karyawannya namun juga memberikan teladan atau contoh yang baik. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karyawan selalu berperan sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing dan selalu membina hubungan baik dengan para karyawan yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Condong Pandawa Nusantara yaitu dengan menerapkan budaya yang konstruktif dimana semua karyawan di dorong untuk berinteraksi dengan yang lain dan mengerjakan tugasnya dengan cara yang saling membantu antar karyawan agar menumbuhkan rasa kepuasan dalam kebutuhannya untuk selalu berkembang. Serta selalu melakukan koordinasi antara rekan kerja Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Condong Pandawa Nusantara yaitu dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan kekeluargaan. Serta gaya kepemimpinan yang fleksibel dan selalu menerapkan evaluasi dua arah antar karyawannya. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Condong Pandawa Nusantara karena kedua variabel tersebut saling berhubungan.

Saran

Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh, maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT.Condong Pandawa

Nusantara untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi agar perusahaan juga dapat merasakan dampak dari yang di timbulkan oleh hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari ,Ayu, Ida, Suprayitno, Agus 2008.*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10,No.2.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P,2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- Hendriawan.2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta Delaprasata
- Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997, *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhal Lindo
- Kreitner,Robert dan Kinicki, Angelo. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama.buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variable Intervening kantor pusat PT Asuransi Jiwa Indonesdia (Persero)*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____ Martoyo, S. 2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogyakarta.
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogakarta: UII Press
- Nawawi, Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE
- Taylor, Frederick Winslow. 1916. *The Princples of Management*, California.
- Tika, MP.2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy, (2001) *Kepemimpinan*, Penerbit Bayu Media, Malang,

Widyatmini dan luqman Hakim (2008). *Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompotensi terhadap kinerja*. Jurnal ekonomi bisnis