

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus

Hari Gunawan, Drs. Agus Baharudin, MM
Universitas Respati Indonesia – Jakarta
agus.baharudin@urindo.ac.id

ABSTRAK

Pemimpin yang baik harus dapat menjadi teladan, pemicu sekaligus berpengaruh, dan dapat mengarahkan stafnya untuk aktif melakukan berbagai kegiatan dan memfasilitasi sumber dayanya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin harus mampu menyatukan stafnya untuk berbudaya disiplin, produktif, inovatif untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.KMPlus. Pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian ini berjumlah 85 orang, data diambil melalui wawancara dengan kuesioner. Metode Analisis Data menggunakan Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Penentu Berganda, koefisien Korelasi Parsial dan Kolerasi Penentu Parsial, Uji Statistik Koefisien Korelasi Berganda, Uji Statistik Koefisien Korelasi Parsial. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan sebesar 31,1%. Nilai Koefisien Penentu Parsial 22,87% yang artinya bahwa besarnya pengaruh Kinerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 22,87%. Dan nilai Koefisien Penentu Parsial 26,63% yang artinya bahwa besarnya Kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 26,63, dan Nilai Koefisien Penentu Parsial 63,88% yang artinya bahwa besarnya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 63,88%, apabila Kinerja (Y), dan selebihnya 36,12% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan sebesar 31,1%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

A good leader must be able to be an example, a trigger as well as influential, and can direct his staff to actively carry out various activities and facilitate their resources to achieve the goals of the organization. The leader must be able to unite his staff to be cultured, productive, innovative to improve their performance. The purpose of this study is to prove the influence of leadership style and organizational culture on the performance of PT. KMPlus employees. The approach used is a quantitative approach. The samples in this study were 85 people, data was collected through interviews with questionnaires. Data Analysis Method uses Multiple Correlation Coefficients and Multiple Determinant Coefficients, Partial Correlation coefficients and Partial Determination Correlations, Tests of Multiple Correlation Coefficients, Statistical Tests of Partial Correlation Coefficients. The results showed the Leadership Style and Organizational Culture influenced by Employee Performance by 31.1%. The value of the Partial Determinant Coefficient is 22.87% which means that the magnitude of the influence of Performance (Y) and Leadership Style (X_1) is 22.87%. And the value of Partial Determinant Coefficient 26.63% which means that the magnitude of Performance (Y) and Organizational Culture (X_2) is 26.63, and Partial Determination Coefficient Value is 63.88% which means that the magnitude of Leadership Style (X_1) and Organizational Culture (X_2) of 63.88%, if Performance (Y), and the remaining 36.12% is caused by other factors. Conclusion Leadership Style and Organizational Culture were influenced by Employee Performance of 31.1%.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah organisasi /perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Pemimpin merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting untuk salah satu suksesnya organisasi atau perusahaan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (karyawan) peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu perusahaan atau organisasi yang kuat dimana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut. Salah satu perusahaan konsultan *Knowledge Management* yang didirikan pada tahun 2005 adalah KMPlus.

Sejak awal berdiri, KMPlus memiliki komitmen untuk membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui inovasi dan penerapan *Knowledge Management* secara efektif..

Tujuan penelitian membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.KMPlus. Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan data dan menganalisa serta mengetahui hasil mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus.
2. Untuk mendapatkan data dan menganalisa serta mengetahui hasil mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus.
3. Untuk mendapatkan data dan menganalisa serta mengetahui hasil mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT.KMPlus yang berdomisili di Gedung Plaza Sentral, Jl. Jend. Sudirman, RT.4/RW.2, Karet, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12920. Variabel Dalam penelitian ini akan dibahas adalah Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai Variabel bebas dan Variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Variabel penelitian dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Variabel (X1 dan X2) *Independen*, variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent* ataupun variabel bebas.
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.
- b. Variabel (Y) *Dependen*, sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuensi ataupun variabel terikat. Yang dimaksud variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

HASIL

Sebelum pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KMPlus, dikemukakan secara terperinci, terlebih dahulu gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, antara lain:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	65	73,33
Wanita	20	26,67
JUMLAH	85	100%

Sumber : Diolah dari hasil penelitian Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden khususnya laki-laki berjumlah 65 orang (73,33), dan wanita berjumlah 20 orang (26,67).

Tabel 2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	30	23,33
31-40 tahun	40	60
41-50 tahun	15	16,67
>50 tahun	-	-
JUMLAH	85	100%

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas, dapat diketahui bahwa usia responden, yaitu usia 31–40 tahun berjumlah 30 orang (23,33), usia 41–50 tahun berjumlah 40 orang (60), dan usia 51–55 tahun berjumlah 15 orang (16,67).

Tabel 3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU	4	10,00
DIPLOMA	8	22,67
SARJANA	67	57,33
PASCA SARJANA	7	12,00
Jumlah	85	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah Sarjana yaitu sebanyak 67 orang (57,33%) dan untuk jenjang pendidikan terakhir Diploma sebanyak 8 orang (22,67%). Sedangkan responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMU sebanyak 4 orang (10,00%) dan PASCA SARJANA sebanyak 7 orang (12,00%).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Nilai Koefisien Penentu Berganda 31,1% yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan sebesar 31,1%. Dari hasil perhitungan diatas maka $F_0 = 4.390 > 3,12$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.

b. Hubungan antara Kinerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan

Hubungan antara Kinerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah positif dan cukup kuat, apabila Budaya Organisasi (X_2) konstan atau tidak memberikan pengaruh.

Nilai Koefisien Penentu Parsial 22,87% yang artinya bahwa besarnya pengaruh Kinerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 22,87%, apabila Budaya Organisasi (X_2) konstan dan selebihnya 77,13%

disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dari hasil perhitungan diatas maka $t_0 = 3,906 > t_{\alpha/n-2} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.

c. Hubungan antara Kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X_2)

Hubungan antara Kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X_2) adalah negatif dan sangat rendah, apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) konstan atau tidak memberikan pengaruh.

Nilai Koefisien Penentu Parsial 26,63% yang artinya bahwa besarnya Kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 26,63, apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) konstan, dan selebihnya 73,37% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dari hasil perhitungan diatas maka $t_0 = 1,439 > t_{\alpha/n-2} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.

d. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), apabila Kinerja (Y) konstan atau tidak memberikan pengaruh.

Nilai Koefisien Penentu Parsial **63,88%** yang artinya bahwa besarnya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 63,88%, apabila Kinerja (Y), dan selebihnya 36,12% disebabkan oleh faktor-faktor lain

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk pertanyaan nomor 1 variabel X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 0.174 hal ini dapat dinyatakan tidak valid karena nilainya kurang dari 0.213 selanjutnya nilai r_{hitung} untuk perhitungan-perhitungan nomor 1 sampai 10 dapat dihitung dengan menggunakan excel seperti dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai r_{hitung} untuk pertanyaan nomor 1 variabel Y (Kinerja) sebesar 0.436 hal ini dapat dinyatakan valid karena nilainya lebih besar dari 0.213. Selanjutnya nilai r_{hitung} untuk pertanyaan nomor 1 sampai 10 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

SIMPULAN

Setelah dilakukan pembahaasan dari data penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi parsial, koefisien penentu parsial dan uji hipotesis, maka ditarik kesimpulan dan memberkan saran dari pembahasan hasil penelitian

1. Nilai Koefisien Penentu Berganda 31,1% yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan sebesar 31,1%. Dari hasil perhitungan diatas maka $F_0 = 4.390 > 3,12$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.
2. Nilai Koefisien Penentu Parsial 22,87% yang artinya bahwa besarnya pengaruh Kinerja (Y) dan Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 22,87%, apabila Budaya Organisasi (X_2) konstan dan selebihnya 77,13% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dari hasil perhitungan diatas maka $t_0 = 3,906 > t_{\alpha/n-2} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.
3. Nilai KPP 26,63% yang artinya bahwa besarnya Kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X_2) sebesar 26,63, apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) konstan, dan selebihnya 73,37% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dari hasil perhitungan diatas maka $t_0 = 1,439 > t_{\alpha/n-2} = 1,993$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . Maka hipotesa yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KMPlus terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arep dan Tanjung (2013). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
2. Dessler (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
3. Edison (2016). Organizational behavior. 11th edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index. Jakarta.
4. Handoko (2014) Kepemimpinan, Penerbit Bayu Media, Malang.
5. Herujito (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
6. Iqbal Hasan (2009). Statistical Product and Service Solution/SPSS) Mandiri Belajar, PT.Buku Kita, Jakarta.
7. Kartini Kartono (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajaali.
8. Kujala dan Ullrank (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Pertama Buku, Salemba Empat, Jakarta.
9. Locke, E.A, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
10. Marzuki, (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: LPFE UI.
11. Malayu S.P. Hasibuan (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh.
12. Marihot Tua Efendi (2014). Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. PT. Refika Aditama.
13. Rivai (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Robbins (dalam Tika 2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
15. Sugiono. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
16. Sondang (2012). Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk Budaya Organisasi yang efektif, Jakarta Prospect.
17. Stepen P. Robbins (dalam Tika 2014). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2 Edisi Ketujuh Erlangga, Jakarta

