



BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRAKATAU SARANA PROPERTI CILEGON – BANTEN

Fatari*¹, Sabrawijaya², Rani Sri Sumarsih³, Nicky Noberta⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Bangsa

Email: fatari.binabangsa@gmail.com*¹, sabrawi8263@gmail.com², alfarany71@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organisational culture and leadership style both partially and simultaneously (together) on the performance of employees of PT Krakatau Sarana Properti. The research method uses quantitative methods, with data collection techniques through questionnaires. The sampling technique uses saturated sampling method with a sample size of 40 respondents. Based on the results of the t test (partial) the organisational culture variable (X_1) obtained a t value greater than the t table ($5,448 > 2,024$) with a significance value smaller than 5% ($0,000 < 0,05$) while the results of the t test of the leadership style variable (X_2) obtained the value of t is greater than t table ($7,153 > 2,024$) with a significance value smaller than 5% ($0,000 < 0,05$). As well as the results of the F test, the calculated F value is greater than the F table ($49,868 > 3,25$) with a significance value smaller than 5% ($0,000 < 0,05$). It can be concluded that organisational culture and leadership style both partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Krakatau Sarana Properti.

Keywords: Organisational Culture, Leadership Style, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel budaya organisasi (X_1) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,448 > 2,024$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) sedangkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X_2) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,153 > 2,024$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Serta hasil uji F didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($49,868 > 3,25$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM berfungsi sebagai perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi atau sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan, agar tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai. Kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dunia bisnis saat ini dipenuhi dengan kompetensi yang semakin kuat, yang berarti bahwa setiap organisasi harus berusaha keras untuk bersaing dan melakukan perubahan untuk berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut dapat dimulai dengan individu dan diajarkan kemudian kepada kelompok.

Karena pemimpin berfungsi sebagai contoh dalam organisasi, perubahan harus dimulai oleh seorang pemimpin sebelum diteruskan ke pengikutnya (Daris et al., 2022). Sinambela et al. (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan tugas tertentu dengan cara yang sesuai (Hastuti et al., 2020). Budaya (culture) adalah semua pikiran, karya, dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya dan hanya dapat diciptakan oleh manusia melalui proses belajar. Kebudayaan adalah bagian penting dari organisasi. (Hastuti et al., 2020).

Perusahaan adalah setiap badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang konsisten dan berkelanjutan dengan tujuan menghasilkan keuntungan. PT. Krakatau Sarana Properti adalah pengembang perumahan Bumi Rakata Asri, yang terletak di Jl. Lingkar Selatan KM 6. Perumahan ini didirikan pada tahun 2004 dan memiliki karyawan yang disiplin. Namun, ada beberapa orang yang tidak disiplin dan tidak bersemangat sehingga terlambat masuk kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan karyawan harus diselesaikan dengan segera. Peningkatan kemampuan manajerial dan operasional akan menjadi bagian dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja, menurut Hasibuan (2016), adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang saat mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan kecakapan, pengalaman, keseriusan, dan meluangkan waktu (Dems de Haan et al., 2022). Kinerja pada dasarnya adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja ini dimasukkan ke dalam perencanaan strategis organisasi (Meirina & Eflin, 2023). Perubahan lingkungan internal dan eksternal mempengaruhi kinerja (Megantara, 2019). Karena perusahaan tidak dapat mengontrol perubahan lingkungan eksternal, akan lebih sulit untuk memperkirakan ragam kinerja. Lokasi geografis, etos kerja, etika kerja, kinerja perekonomian, hukum, politik, dan sosial adalah beberapa sumber eksternal yang dapat memengaruhi berbagai macam kinerja (Megantara et al., 2019). Kinerja pegawai yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan; kinerja pegawai yang buruk menunjukkan moral kerja yang rendah, yang akan mengakibatkan penurunan komitmen kerja (Astuti, 2022).

Faktor pertama, budaya organisasi, memengaruhi kinerja organisasi. Salah satu hal yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi. "Budaya" atau "budaya" adalah kombinasi rumit dari asumsi, tingkah laku, kisah, mitos, metafora, dan berbagai ide lainnya yang membentuk perasaan menjadi anggota masyarakat tertentu. Namun, budaya organisasi adalah kumpulan pengetahuan dan kepercayaan penting yang dimiliki oleh semua anggota organisasi (Meirina & Eflin, 2023)

Budaya Organisasi

Seperti yang dinyatakan oleh Maith (2015), budaya dalam suatu organisasi memengaruhi bagaimana suatu perusahaan berhasil dan menjadi lebih maju, stabil, dan antisipatif terhadap perubahan lingkungan (Hasanah et al., 2023). Susanto (1997) mengatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, yang merupakan dasar manusia untuk melakukan tugas dan berperilaku dalam organisasi (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Mangkunegara (2005:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan asumsi atau sistem nilai, nilai, dan norma yang dibangun di dalam organisasi. Ini membantu anggota organisasi menangani masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal (Sewang Sewang, 2023). Budaya organisasi, menurut Robbins (dalam Buku Hari Sulaksono, 2015) adalah sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Ananda et al., 2022). Sedangkan menurut Sutrisno (2010), Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi (Daris et al., 2022).

Melakukan pekerjaan, berkomunikasi, dan melakukan hal-hal lain adalah contoh budaya organisasi yang melekat dalam organisasi (Meirina & Eflin, 2023). Menurut Hofstede (1993) dalam Fuad Mas'ud (2004), indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme adalah kualitas, mutu, dan tindakan yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi;
2. Jarak Manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan dalam organisasi dan anggota menganggap hal itu wajar.
3. Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang dihasilkan dari mengakui dan meyakini seseorang.
4. Integrasi adalah proses pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh (Hastuti et al., 2020)

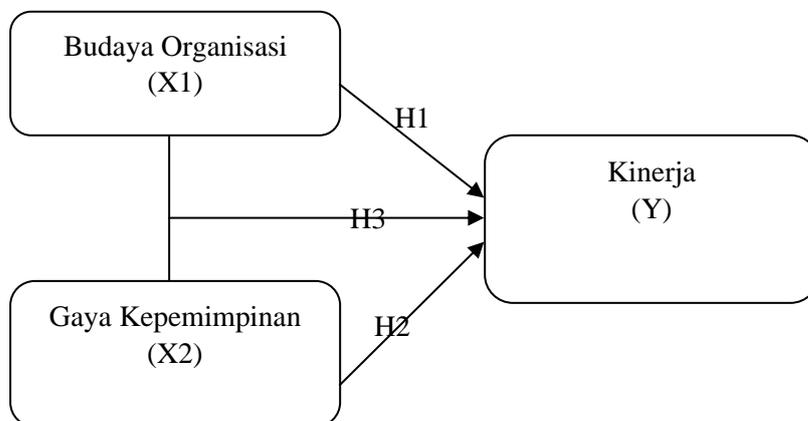
Gaya Kepemimpinan

Ketika seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama, ini disebut gaya kepemimpinan (Dems de Haan et al., 2022). Menurut Widyatmini dan Hakim (2008:169), seorang pemimpin harus memiliki keahlian, pengalaman, kepribadian, dan dorongan yang berbeda dari orang-orang yang di pimpinnya. Berbagai pemimpin memiliki berbagai gaya kepemimpinan, termasuk yang demokratis, militeristis, paternlistis, kharismatik, dan otoriter atau otoriter (Komalasari & Banna, 2023). Pemimpin, menurut Kartini Kartono (2017, hal. 33), berarti seseorang yang memiliki kemampuan dan keunggulan dalam satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Agustin et al., 2023).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang sehingga mereka berperilaku dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh orang yang memimpin mereka.

Kerangka Pemikiran

Mayoritas aspek kehidupan organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang berasal dari sistem nilai yang membentuk norma dan perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku karyawan. Secara harfiah, kata "pimpin" berasal dari kata "pimpin", yang berarti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Budaya organisasi sangat penting bagi suatu organisasi; salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah bagaimana budaya ini sangat erat kaitannya dengan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode survey yaitu kegiatan mengumpulkan data mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala, menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah di pilih atau ditentukan, dengan bantuan kuisioner, dimana respondennya adalah karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Pada penelitian ini merupakan kuantitatif, penelitian untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik yaitu melihat hubungan sebab-akibat. Pernyataan tentang validasi dan pencarian hal-hal penting tentang hubungan tersebut dengan mendeskripsikan masing-masing variabel terlebih dahulu.

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono

sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dapat disimpulkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan yang berada di Divisi *Real Estate* yaitu sebanyak 40 responden (Sugiyono, 2016)

Teknik Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan (*Library Study*), yaitu bentuk penelitian yang bersifat teoritis dengan mempelajari literatur-literatur, pendapat serta ahli dan catatan kuliah sertahasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian Lapangan (*Filed Work Research*), yaitu penulis mengadakan penelitian langsung dilapangan terhadap objek penelitian dimana dalam tahap ini diperlukan teknik-teknik sebagai berikut; observasi, Wawancara, dokumentasi dan kuisisioner dengan menggunakan skala likert adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarkan. Sebagai gambaran dari skala likert bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data(mengukur) itu valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas ini di lakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Person, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- rx_y : Koefisien kolerasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan
- n : Jumlah responden
- ∑Xy : Jumlah perkalian antara skor variabel budaya organisasi dan skor variabel kinerja karyawan
- ∑X : Jumlah seluruh skor butir total variabel budaya organisasi

- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor butir total variabel budaya organisasi
 $\sum y$: Jumlah skor total variabel kinerja karyawan
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total variabel kinerja karyawan

Pengujian Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data(mengukur) itu valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas ini di lakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Person, yaitu

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien kolerasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan
 n : Jumlah responden
 $\sum Xy$: Jumlah perkalian antara skor variabel budaya organisasi dan skor variabel
: kinerja karyawan
 $\sum X$: Jumlah seluruh skor butir total variabel budaya organisasi
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor butir total variabel budaya organisasi
 $\sum y$: Jumlah skor total variabel kinerja karyawan
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total variabel kinerja karyawan

Pengujian Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data(mengukur) itu valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas ini di lakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Person, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R_{xy} : Koefisien kolerasi antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan
 N : Jumlah responden
 $\sum Xy$: Jumlah perkalian antara skor variabel gaya kepemimpinan dan skor variabel
: kinerja karyawan
 $\sum X$: Jumlah seluruh skor butir total variabel gaya kepemimpinan

- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dari skor butir total variabel gaya kepemimpinan
 $\sum y$: Jumlah skor total variabel gaya kepemimpinan
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total variabel kinerja karyawan

Uji Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien regresi linear berganda, dimana analisis koefisien regresi linear berganda adalah analisis yang akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

X_1 = Budaya organisasi.

X_2 = Gaya kepemimpinan.

Y = Kinerja karyawan.

a = Y bila $X = 0$ (konstanta).

b_1 = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan yang didasarkan pada perubahan budaya organisasi.

b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan yang didasarkan pada perubahan gaya kepemimpinan.

e = *Standard error of estimates*, artinya nilai variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

Analisis Hipotesis

Uji t

Pengujian uji t (parsial) dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau menentukan diterima atau tidaknya hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari perhitungan uji hipotesis dengan nilai t tabel yang terdapat dalam tabel t dengan tingkat keyakinan atau *level of confident* sebesar 5% atau 0,05.

Uji F

Pengujian uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Adapun bentuk pengujian hipotesis uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Sarana Properti.

2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$, artinya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Sarana Properti.

Adapun berikut ini merupakan rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - 1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung} .

R^2 = Koefisien determinasi.

k = Jumlah variabel.

n = Jumlah sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel kinerja karyawan ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	30
2	Skor maksimal	52
3	Range	22
4	Rata-rata	39.25
5	Median	39
6	Modus	38
7	Standar deviasi	5.05
8	Varians	25.47

Dari tabel di atas, secara empirik diketahui data variabel kinerja karyawan berada pada rentang 30 – 52, sehingga rentang datanya adalah 22 (52-30). Dari tabel di atas juga diperoleh nilai rata-rata sebesar 39,25, median sebesar 39, modus sebesar 38, standar deviasi sebesar 5,05 dan varians sebesar 25,47. Selanjutnya data variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	30 – 33	7	17.5	17.5
2	34 – 37	5	12.5	30.0
3	38 – 41	13	32.5	62.5
4	42 – 45	12	30.0	92.5
5	46 – 49	2	5.0	97.5
6	50 – 53	1	2.5	100.0
Jumlah		40	100	

Dari tabel di atas menunjukkan data variabel kinerja karyawan sebagian besar menyebar pada kisaran antara 38 – 41 atau sebanyak 32,5%. Urutan selanjutnya adalah data yang berdasarkan pada interval antara 42 – 45 (30%), 30 – 33 (17,5%), 34 – 37 (12,5%), 46 – 49 (5%), dan terakhir data pada interval 50 – 53 (2,5%). Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan selanjutnya dapat dilihat dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel budaya organisasi ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No.	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	31
2	Skor maksimal	60
3	Range	29
4	Rata-rata	42.60
5	Median	42
6	Modus	44
7	Standar deviasi	7.63
8	Varians	58.19

Dari tabel di atas, secara empirik diketahui data variabel budaya organisasi berada pada rentang 31 – 60, sehingga rentang datanya adalah 29 (60-31). Dari tabel di atas juga diperoleh nilai rata-rata sebesar 42,60, median sebesar 42, modus sebesar 44, standar deviasi sebesar 7,63 dan varians sebesar 58,19. Selanjutnya data variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 5. Hasil Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi

No.	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	31 – 35	8	20.0	20.0
2	36 – 40	8	20.0	40.0
3	41 – 45	15	37.5	77.5
4	46 – 50	4	10.0	87.5
5	51 – 55	1	2.5	90.0
6	56 – 60	4	10.0	100.0
Jumlah		40	100	

Dari tabel di atas menunjukkan data variabel budaya organisasi sebagian besar menyebar pada kisaran antara 41 – 45 atau sebanyak 37,5%. Urutan selanjutnya adalah data yang berdasarkan pada interval antara 31 – 35 dan 36 – 40 dengan masing-masing sebesar 20%, 46 – 50 dan 56 – 60 dengan masing-masing sebesar 10%, dan terakhir data pada interval 51 – 55 (2,5%). Distribusi frekuensi variabel budaya organisasi selanjutnya dapat dilihat dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel gaya kepemimpinan ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Statistik Deskriptif	Nilai
1	Skor minimal	37
2	Skor maksimal	60
3	Range	23
4	Rata-rata	44.68
5	Median	44
6	Modus	42
7	Standar deviasi	5.95
8	Varians	35.35

Dari tabel di atas, secara empirik diketahui data variabel gaya kepemimpinan berada pada rentang 37 – 60, sehingga rentang datanya adalah 23 (60-37). Dari tabel di atas juga diperoleh nilai rata-rata sebesar 44,68, median sebesar 44, modus sebesar 42, standar deviasi sebesar 5,95 dan varians sebesar 35,35. Selanjutnya data variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Tabel 7. Hasil Distribusi Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	37 – 40	12	30.0	30.0
2	41 – 44	10	25.0	55.0
3	45 – 48	9	22.5	77.5
4	49 – 52	6	15.0	92.5
5	57 – 60	3	7.5	100.0
Jumlah		40	100	

Dari tabel di atas menunjukkan data variabel gaya kepemimpinan sebagian besar menyebar pada kisaran antara 37 – 40 atau sebanyak 30%. Urutan selanjutnya adalah data yang berdasarkan pada interval antara 41 – 44 (25%), 45 – 48 (22,5%), 49 – 52 (15%), dan terakhir data pada interval 57 – 60 (7,5%). Distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan selanjutnya dapat dilihat dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Dimana variabel X_1 yaitu budaya organisasi dan variabel X_2 yaitu gaya kepemimpinan sedangkan variabel Y yaitu kinerja karyawan, dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka didapatkan hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel .8 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.910	3.668		.793	.433		
Budaya Organisasi	.314	.058	.475	5.448	.000	.962	1.039
Gaya Kepemimpinan	.478	.067	.624	7.153	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,910 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah nol (0) maka kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti yaitu sebesar 2,910.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ (budaya organisasi) sebesar 0,314 dan bertanda positif yang berarti budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi maka tingkat kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti akan naik sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ (gaya kepemimpinan) sebesar 0,478 dan bertanda positif yang berarti gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti akan naik sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial (individu) dari variabel X₁ (budaya organisasi) dan variabel X₂ (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Adapun tahapan untuk melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan derajat kebebasan (dk). Menentukan derajat kebebasan (dk) dengan cara berikut:

$$dk = n - 2$$

$$dk = 40 - 2$$

$$dk = 38$$

2. Menentukan t tabel. Menentukan t tabel adalah dengan melihat tingkat signifikansi (5%), dan derajat kebebasan (dk) sebesar 38, maka t tabel diperoleh sebesar 2,024.
3. Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel
 - a. Nilai t hitung > t tabel = H₀ ditolak.
 - b. Nilai t hitung < t tabel = H₀ diterima.

Berdasarkan hasil dari pengolahan SPSS, didapatkan hasil uji t yang tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.910	3.668		.793	.433		
Budaya Organisasi	.314	.058	.475	5.448	.000	.962	1.039
Gaya Kepemimpinan	.478	.067	.624	7.153	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adapun berikut ini merupakan kesimpulan hasil uji t untuk seluruh variabel independen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10. Kesimpulan Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig. t	t tabel	Sig.	Kesimpulan	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	5.448	0.000	2.024	0.05	t hitung > t tabel dan sig t < 0.05	Bepengaruh signifikan
Gaya kepemimpinan (X ₂)	7.153	0.000	2.024	0.05	t hitung > t tabel dan sig t < 0.05	Bepengaruh signifikan

Berdasarkan hasil tabel 10. menunjukkan bahwa uji t terhadap variabel budaya organisasi (X₁) didapatkan nilai t hitung sebesar 5,448 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,448 > 2,024) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Sedangkan untuk uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan (X₂) didapatkan nilai t hitung sebesar 7,153 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (7,153 > 2,024) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) yang dimasukkan dalam model regresi

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun tahapan dalam melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan distribusi F. Menentukan *degree of freedom* dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:
 - a. *Degree of freedom* untuk pembilang n1

$$df (n1) = k - 1$$

$$= 3 - 1 = 2$$
 - b. *Degree of freedom* untuk pembilang n2

$$df (n2) = n - k$$

$$= 40 - 3 = 37$$
2. Menentukan F tabel. Menentukan F tabel adalah dengan melihat tingkat signifikansi (5%), dan distribusi F, maka F tabel yang diperoleh sebesar 3,25.
3. Membandingkan hasil F hitung dengan F tabel
 - a. Nilai F hitung > F tabel = H₀ ditolak.
 - b. Nilai F hitung < F tabel = H₀ diterima.

**Tabel 11. Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.665	2	362.332	49.868	.000 ^a
	Residual	268.835	37	7.266		
	Total	993.500	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 11. menunjukkan bahwa uji F terhadap variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan didapatkan nilai F hitung sebesar 49,868 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel (49,868 > 3,25) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,448 > 2,024) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana

Properti. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,153 > 2,024$) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($49,868 > 3,25$) disertai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y) PT. Krakatau Sarana Properti sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut; Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Sarana Properti. Artinya menerapkan budaya organisasi yang kuat akan membuat kondisi lingkungan kerja kondusif disertai dengan gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026–4032. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2129>
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/jebs.v2i3.260>

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Daris, S., Kamase, J., & Hasbi, A. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(1), 58–74. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/718%0Ahttp://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/download/718/761>
- Dems de Haan, Y., E. H. J. FoEh, J., & A. Manafe, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Komalasari, Y., & Banna, M. I. R. M. Al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 727–735.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 462–477.
- Meirina, E., & Eflin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(2), 641–652. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.348>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jilid Ke-4. Bandung: CV Alfabeta.
- Sewang Sewang. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.919>