

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Gracia Medan

Junika Napitupulu & Toman Panggabean

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: junica.nptu@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the Gracia Medan Education Foundation. Gracia Medan Education Foundation is one of the schools that aims to become a developing, superior, and trusted school that focuses on student potential. The results of the partial test (t-test) on the analysis of leadership style and organizational culture on performance, with a t-table value of 1.992, indicate that leadership style and organizational culture have a positive and significant impact on performance. The results of the simultaneous test (F-test) on the analysis of leadership style and organizational culture on performance, with an F table value of 2.728, indicate that leadership style and organizational culture together have a positive and significant impact.

Keywords leadership style, organizational culture and performance.

1. Pendahuluan

Banyak organisasi yang gagal karena tidak bisa mengendalikan masalah yang sering ditemukan saat menghadapi kompleksitas di era globalisasi saat ini. Baik karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun karena hasil kerja sumber daya manusia yang buruk di organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kesuksesan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan kemampuan anggotanya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi pondasi yang sangat penting. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi karena mereka juga pemegang kendali dan pengambil keputusan. Untuk mencapai tujuan organisasi, mekanisme organisasional dan kepemimpinan berperan sebagai budaya organisasi yang kuat. Satu masalah yang dihadapi oleh organisasi saat ini adalah kinerja rendah karyawan, karena masalah ini dapat menyebabkan produktivitas rendah dan menghambat keberhasilan bisnis. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh organisasi, atau kurangnya pengoptimalan waktu, yang dapat dilihat dari kurangnya kehadiran karyawan. Peneliti menemukan bahwa persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Yayasan Pendidikan Gracia Medan masih kurang tepat. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Gracia Medan. Karyawan menganggap pimpinan saat ini menggunakan gaya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kepemimpinan yang kurang sesuai dengan harapan mereka, pimpinan memusatkan semua keputusan pada kepentingan lain tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan. Selain gaya kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seorang atasan juga harus menciptakan budaya organisasi yang baik dalam organisasi. Seorang pemimpin yang baik akan membentuk budaya organisasi yang baik dalam organisasi. Schein (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi biasanya berasal dari tiga sumber: keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi pendiri organisasi, pengalaman pembelajaran yang dialami oleh anggota kelompok saat organisasi berkembang, dan keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi baru yang dibawa oleh anggota dan pemimpin baru. Berdasarkan pemahaman ini, budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan karena budaya organisasi tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan organisasi. Gaya kepemimpinan harus sesuai dengan lingkungan organisasi dan kebutuhannya. Setiap pemimpin harus memiliki ketegasan. Penjelasan tersebut memiliki hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Gracia Medan, karena itu, penulis meneliti masalah ini dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Gracia Medan.

2. Tinjauan Literatur

Pengertian Gaya Kepemimpinan. Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kartono (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Macam- macam Gaya Kepemimpinan. Robbins (2010) menyatakan macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut: (1) Kharismatik, adalah gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin mereka; (2) Gaya Kepemimpinan Transaksional, adalah gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas; (3) Gaya kepemimpinan transformasional, adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada pribadi para pengikut; (4) Gaya kepemimpinan visioner, adalah gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Indikator Gaya Kepemimpinan. Kartono (2010) menyatakan bahwa indikator gaya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kepemimpinan: (1) Kemampuan Mengambil Keputusan, pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat; (2) Kemampuan Memotivasi, kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya; (3) Kemampuan Komunikasi, kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung; (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. (5) Tanggung Jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya; (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional, kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Pengertian Budaya Organisasi. Mangkunegara (2011) mengemukakan pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Fungsi Budaya Organisasi. Robbins (2015) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; (2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang; (4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja; (5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Indikator Budaya Organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan tujuh indikator budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

taking), sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko; (2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian; (3) Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil tersebut; (4) Berorientasi pada manusia (*people orientation*), sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu; (5) Berorientasi tim (*team orientation*), sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, bukan individu; (6) Agresif (*aggressiveness*), sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya bersikap santai-santai; (7) Stabil (*stability*), sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Pengertian Kinerja Karyawan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja); (2) Pendidikan; (3) Keterampilan, (4) Manajemen kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan kesehatan; (7) Jaminan sosial; (8) Iklim kerja; (9) Sarana dan prasarana; (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan berprestasi.

Indikator Kinerja Karyawan. Sutrisno (2010) menyatakan ada enam indikator dari kinerja yakni: (1) Hasil Kerja, meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan; (2) Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; (3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul; (4) Kecekatan Mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada; (5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; (6) Disiplin Waktu dan Absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan setiap atau semua karyawan atau bawahan perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

tujuan ideal atau strategik yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja yang efektif dan efisien harus dilaksanakan sebagai satu sistem. Dalam kondisi seperti itu berarti kinerja karyawan perlu dikelola atau dibentuk dalam suatu wadah manajemen yang dikepalai oleh seorang pemimpin. Pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan yang dikehendaki sesuai dengan lingkungan kerja karyawan atau bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin tidak akan efektif dan efisien tanpa kegiatan evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi, karena hasilnya merupakan informasi yang menjadi dasar dalam merancang dan menindaklanjuti kegiatan organisasi atau badan usaha dimasa mendatang. Hal ini sejalan dengan pendapat Hersey dan Blanchard (1986), efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan tingkat perkembangan atau kesiapan karyawan. Pemimpin yang dapat memilih gaya yang tepat, seperti pengarahan, pembinaan, partisipasi, atau pendelegasian, akan lebih efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti planning, organizing, leading 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. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Budaya merupakan unsur yang penting di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup keyakinan terhadap norma-norma atau perilaku yang dianut oleh anggota organisasi tersebut. Budaya ini apabila dijadikan dengan baik dan berpengaruh positif pada perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan yang baik. Apabila budaya tersebut baik maka akan berpengaruh pada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, apabila budaya tersebut berpengaruh negatif pada anggota dan perusahaan maka kinerja karyawan pun akan kurang baik. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja sebab dapat memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Schein (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari dan dikembangkan oleh anggota organisasi dalam menghadapi masalah eksternal dan integrasi internal. Budaya yang kuat akan membentuk persepsi, pemikiran, dan perasaan karyawan, yang kemudian mempengaruhi perilaku kerja mereka. Schein berpendapat bahwa budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunnya produktivitas.

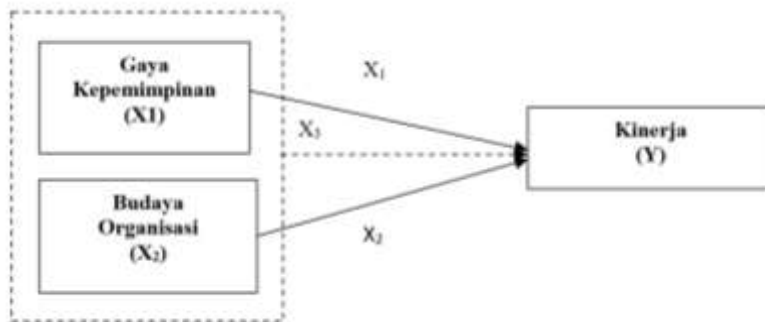
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Model Penelitian



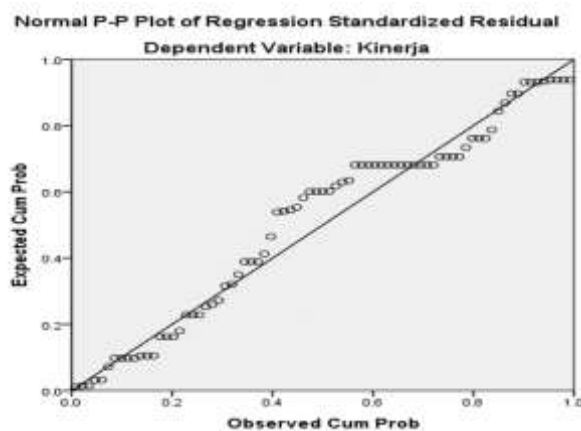
3. Metode Penelitian

Jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 77 orang responden. Rinciannya 51 orang karyawan tetap, 17 karyawan yayasan dan 9 orang karyawan honor. Penggunaan seluruh populasi tersebut ditarik seluruhnya sebagai sampel penelitian sebagai teknik sampel jenuh. Penelitian yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan, meringkas, atau menunjukkan data secara objektif dengan menggunakan angka. Metode ini bertujuan untuk memahami karakteristik dasar data dan membuat kesimpulan yang lebih akurat tentang fenomena yang diteliti. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 25.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas. Berikut adalah hasil normalitas dengan metode *Probabiliy Plot*:

Gambar 2. Uji Normalitas Probability Plot



Melihat tampilan Gambar 2 *Probability Plot* dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

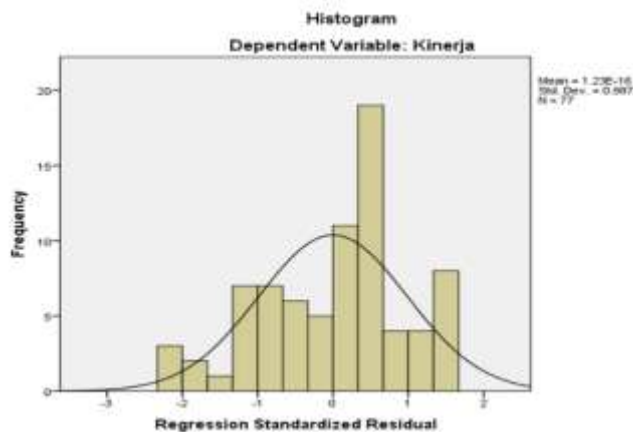


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dependent variabel yaitu kinerja dikatakan normal terhadap independent variabel yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berikut adalah hasil normalitas menggunakan *Histogram*:

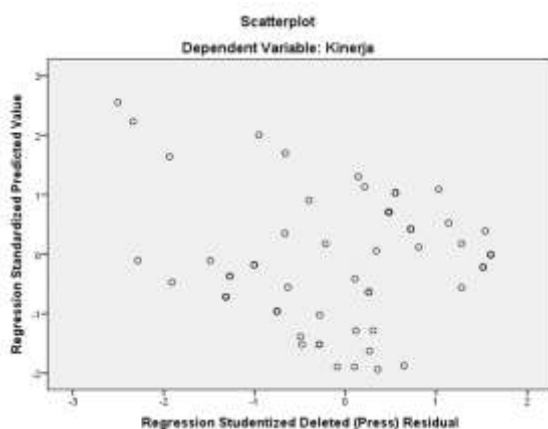
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *Histogram*



Melihat tampilan Gambar 3 *Histogram* dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Dikatakan berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dimana dependent variabel yaitu kinerja pada gambar di atas menunjukkan garis kurva cenderung simetri terhadap independent variabel yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Uji Heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Melihat Gambar 4 di atas memperlihatkan bahwa titik-titik tidak berkonsentrasi di satu tempat, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Uji Multikolinearitas. Berikut adalah hasil ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi digunakan *Variances Inflation Factors* (FIV). Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel bebas terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.270	3.707
	Budaya Organisasi	.270	3.707

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 bahwa nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja pada Yayasan Pendidikan Medan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter maupun untuk proses peramalan. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-4.582	3.570
	Gaya Kepemimpinan	.868	.175
	Budaya Organisasi	.761	.204

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,582 + 0,868 X_1 + 0,761 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari variabel kinerja sebesar -4,582, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Peningkatan sebesar 1 satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,868 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. (2) Peningkatan sebesar 1 satuan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

variabel budaya organisasi akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,761 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. (3) Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	-1.284	.203
1 Gaya Kepemimpinan	6.092	.000
Budaya Organisasi	2.791	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji “t”. Nilai t_{tabel} diperoleh dari derajat bebas (df) = $n - 3 = 44$. Uji t_{hitung} dilakukan adalah uji dua, maka t_{tabel} yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 1,992. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut: (1) Nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 6,092 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,992 atau sig t untuk variabel gaya kepemimpinan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima. (2) Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi sebesar 2,791 dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,992 atau sig t untuk variabel budaya organisasi 0,008 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4946.719	2	2473.360	85.225	.000 ^b
Residual	2147.593	74	29.022		
Total	7094.312	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant); Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai F hitung 85,225 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada alpha 5% adalah 2,728. Oleh karena itu $F_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.835 ^a	.798	.689	5.38716	.697	85.225	2	74	.000	1.693

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Data pada tabel di atas menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.798. Hal ini berarti bahwa 79,8% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 79,8% sementara 20,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil hipotesa yang telah diujikan oleh peneliti maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Bahwa kontribusi nilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi nilai kinerja adalah sebesar 79,8% dan sisanya sebesar 20,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti pendidikan, motivasi, dan disiplin kerja.

Referensi

_____. S.P. dan Judge. T.A, 2013, *Perilaku Organisasi* Buku I dan II Edisi 12, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Salemba Empat, Jakarta

Darmawan, I. (2006) "Pembangunan Manusia Sebagai Sarana Pemberdayaan Masyarakat Miskin". *Jurnal Economia*, 2(1), 1-11.

Ebel, R.L. & Frisbie, D.A. (1991) *Essential Of Educational Measurement (5th Edition)*. New Delhi: Prentice-Hall, Inc.

Fahmi, Irham. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Wacana Media, Jakarta

Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1986. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta

Krugman, P.R. (2012) *International Economics: Theory & Policy (9th Edition)*. Boston: Addison-Wesley.

Mangkunegara, Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Robbins, S.P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana Puja Atmaja. Prenhallindo, Jakarta

Schein, Edgar H., (2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Jossey-Bass Publisher, San Fransisco

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama, Bandung

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sumarno (2012) “Implementasi Kebijakan Desentralisasi Pendidikan Dasar”. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: LPPM UNY.

Sunyoto, Danang. 2011. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta

Sutrisno, H Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Surabaya

Terry, G.R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta

White, H. (2007) *Problem-Based Learning in Introductory Science Across Disciplines*. Diakses dari <http://www.udel.edu/chem/white/finalrpt.html> pada tanggal 6 Januari 2011.

Wibowo. 2013. *Manajemen Perubahan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Yelle, L.E. (1980) “Industrial Life Cycles and Learning Curves: Marketing and Production Interaction”. *Industrial Marketing Management*, 9(4), 311-318.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)