

The Influence Of Leadership Style and Organizational Culture On The Employee Performance at PR. Hm Putra Tasikmalaya

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya

Miftah Fauzi ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Arga Sutrisna³⁾

Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ Miftah.fauzi592@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Mei 2022]

Revised [01 Juni 2022]

Accepted [19 Juni 2022]

KEYWORDS

E-WALLET, globalization, BI, investments, financial, E-PAYMENT

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PR.Hm Putra Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 51 responden dari karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dirasakan oleh Karyawan PR. Hm Putra memiliki kriteria sangat baik. Budaya organisasi pada Karyawan PR. Hm Putra memiliki kriteria baik. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance PR. Hm Putra Tasikmalaya. The method used is a quantitative approach with a research sample of 51 respondents from employees PR. Hm Putra Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using SPSS version 25. The results showed that the leadership style felt by employees PR. Hm Putra Tasikmalaya had very good criteria. Organizational culture on employees PR. Hm Putra Tasikmalaya has good criteria. Simultaneously leadership style and organizational culture have a significant influence on employee performance. Partially leadership style has a significant influence on employee performance. Partially, organizational culture has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Menurut (Hasibuan, 2013). Organisasi adalah suatu system perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Sutrisno (2016: 172) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan Kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam

penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Moeheriono (2012:95) Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi di dalam sebuah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Edison, 2016) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Thoha (2017 :101) mengatakan gaya kepemimpinan itu adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut (Sudaryono, 2017), Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Budaya organisasi yang baik sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi karena ini akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Samsuddin 2018, 2014), Budaya organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. System makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

PR. HM Putra Tasikmalaya dalam jangka waktu sebelumnya, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan kekeluargaan, namun gaya kepemimpinan ini kurang efektif karena kurangnya ketegasan dari pemimpin menyebabkan para karyawan tidak disiplin kerja sehingga kinerja karyawanpun tidak maksimal dan perusahaan mengalami penurunan. Setiap gaya kepemimpinan tentunya berdampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Budaya Organisasi karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana di PR. Hm putra Tasikmalaya budaya organisasi juga sedikit mengalami penurunan dikarenakan karyawan yang kedisiplinannya belum maksimal, juga tidak adanya aturan dan sanksi yang berat jika seorang karyawan melanggar aturan yang ada diperusahaan. Sehingga tentunya akan mempengaruhi suatu kinerja karyawan itu sendiri, juga dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Persentase kehadiran karyawan RP. Hm Putra dari bulan januari sampai desember tahun 2021 mengalami penurunan. Ini dimulai dari bulan Januari dengan pencapaian tingkat kehadiran 90%, dibulan selanjutnya bulan Februari 90%, tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan bulan Maret 90%, bulan April 90%, dibulan berikutnya mengalami penurunan yaitu bulan Mei 85%, lalu bulan Juni ada kenaikan 86%, bulan berikutnya ada penurunan lagi Juli 85%, bulan Agustus mengalami kenaikan menjadi 90%, bulan September adanya penurunan dengan 88%, bulan Oktober 88% masih tetap, bulan selanjutnya turun lagi November 86%, bulan Desember turun lagi menjadi 85% . realisasi persentase kehadiran dari karyawan ini yang belum mencapai 100% kehadiran hal ini merupakan salah satu indikasi dari penurunan kinerja karyawan.

Meskipun sekarang ini PR. Hm Putra dengan merek bakonya Si Madu merupakan salah satu bako terkenal dan digemari para pencinta bako di Tasikmalaya, PR. Hm Putra memiliki masalah yaitu pada bulan Januari - Desember tahun 2021 terjadinya posisi penurunan produksi. Terdapat penurunan produksi pada tahun 2021 dengan Tingkat pencapaian bulan Januari 90%, bulan Februari turun menjadi 80%, bulan Maret naik menjadi 86%, bulan April turun lagi menjadi 80%, bulan Mei tetap 80%, bulan Juni turun lagi menjadi 73%, bulan Juli masih tetap 73%, bulan Agustus ada kenaikan menjadi 80%, bulan September penurunan kembali menjadi 76%, bulan Oktober 73%, dan bulan November 76% yaitu terdapat kenaikan, diakhiri bulan Desember turun menjadi 73%. Realisasi penjualan yang tidak sesuai target yang diduga menjadi salah satu penyebab produksi cenderung menurun.

Seperti yang disampaikan oleh Pimpinan utama PR. Hm Putra Tasikmalaya Heri Kuswanto menyatakan penggunaan gaya kepemimpinan kekeluargaan yang selama ini diterapkan masih kurang

efektif, kurangnya ketegasan dari gaya kepemimpinan ini yang mengakibatkan para karyawan terlalu santai dan malas-malasan, juga faktor budaya organisasi yang mengalami penurunan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan yang tidak mencerminkan sikap tanggung jawab atas pekerjaannya dianggap menjadi budaya yang buruk sehingga tidak bisa memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PR. Hm Putra.
2. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PR. Hm putra.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PR. Hm putra.
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PR. Hm putra.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Rivai, 2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri khas digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat parah ahli :

Menurut Wibowo (2013: 17) Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan norma-norma dan nilai-nilai.

Menurut Umi, dkk (2015: 2) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawan agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2013: 37) Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi". Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing – masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda – beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing – masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya.

Budaya Organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari Ilmu Manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paing vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda – beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kadarisman (2013:49) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Menurut Suharto dan Cahyo (2013:56) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016 : 172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014:16) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi sasaran penulis yaitu seluruh karyawan PR. Hm Putra Tasikmalaya yang berjumlah 51 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan Non Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Suliyanto, 2018). Adapun pendekatan yang digunakan dalam metode metode Non Probability Sampling ini yaitu menggunakan Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 Orang.

Jenis data yang digunakan peneliti untuk menganalisis masalah dan menguji hipotesis yaitu

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini data primer mempunyai 2 metode atau teknik dalam pengumpulan datanya, yaitu metode interview (wawancara) dan observasi/pengamatan langsung pada objek selama kegiatan penelitian di lapangan dengan cara memberikan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PR. Hm Putra

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, melalui dokumen yang dipelajari melalui buku, jurnal, majalah, dan internet untuk mendukung penelitian.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga untuk memastikan kelayakan data, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen yang ada dalam kuesioner. Adapun uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat penggunaan analisis regresi linier berganda.

Teknik analisis data ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien kolerasi dan analisis koefisien determinasi. Data jawaban dari responden berupa skala ordinal dirubah menjadi skala interval menggunakan Method Of Successive Interval (MSI) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25, hasil uji validitas mengenai Gaya Kepemimpinan (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,232 dengan hasil r hitung > r. Sehingga uji validasi Gaya Kepemimpinan terpenuhi (Valid). Dari uji

validitas mengenai Budaya Organisasi (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,232 dengan hasil r hitung $> r$ tabel. Sehingga uji validasi Promosi terpenuhi (Valid). Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 25 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,232 dengan hasil r hitung $> r$ tabel. Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid). Sedangkan dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil cronbach alpha $> 0,7$. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,214 atau 21,4%. Artinya besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan sebesar 21,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,6% adalah pengaruh faktor lain.

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,003 < 0,05$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan sebesar 0,258 yang menunjukkan terdapat hubungan sedang antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 6,656% [$Kd = (0,258)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,71 > \text{sig } \alpha 0,05$ dan $1,849 > 1,676$.

Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi Gaya Kepemimpinan tidak dapat berpengaruh signifikan tanpa adanya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, jika ada Budaya Organisasi maka Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Perwitasari dan Hilmi (2014), dan Rukmawati (2016) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,189 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Budaya Organisasi melekat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 1,6821% [$Kd = (0,189)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Budaya Organisasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,188 > \text{sig } \alpha 0,05$ dan $1,334 > 1,676$.

Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi Budaya Organisasi tidak dapat berpengaruh signifikan tanpa adanya Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, jika ada Gaya Kepemimpinan maka Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian Fince Masambe, Agus S. Siegoto, Jaky Sumarau (2015), Yunita Sari Mustikaningsih (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap PR. Hm Putra Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan karyawan PR. Hm Putra memiliki kriteria baik. Budaya Organisasi Karyawan PR. Hm Putra memiliki kriteria baik. Kinerja Karyawan pada PR. Hm Putra memiliki kriteria sangat baik.

2. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Hm Putra Tasikmalaya.
4. Secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Hm Putra Tasikmalaya.

Saran

Adapun saran yang berkaitan dengan kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan

PR. Hm Putra Tasikmalaya perlu meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Karena secara simultan atau secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Walaupun secara parsial atau masing masing gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan. Jadi jika ingin meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PR. Hm Putra tidak bisa meningkatkan salah satu antara gaya kepemimpinannya dan budaya organisasi tetapi harus secara bersama-sama keduanya.

2. Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian pada beberapa Perusahaan lain, sehingga dapat dilakukan perbandingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan penelitian selanjutnya menambah variabel lain seperti stres kerja dan motivasi, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dewi Andriani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo, Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol.2, No.2, 2016, 121-140.
- Dewi Sandy Trang, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2013, 208-216.
- Dharma, Surya, 2013. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Doni Oktavianus Antao, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malayang Manado, jurnal Riset Ekonomi Manajemen Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Vol. 1, No. 4, Desember 2013, 151-159.
- Ester Dwi Warni, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Temanggung, jurnal Riset manajemen Vol. 1, No. 1, Mei 2014, 64- 77.
- Ferina Sukmawati, Jurnal JEB, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia . Edisi 2. Jogjakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Defika Aditama, Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso, 2003. Beyond Leadership-12 Konsep Kepemimpinan. Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen p. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 1999. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta.
- Terry, George r. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta : bumi aksara.
- Yuningsih. 2015. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Keputusan Kerja Dan Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung. Jurnal Universitas Lampung.