

**PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT JASARAHARJA PUTERA JAKARTA**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASARAHARJA PUTERA JAKARTA***

Moh. Rio Septianto Mappaware¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

riomappaware@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Perkembangan teknologi yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk bergerak cepat dan lebih responsif, hal ini dilakukan agar perusahaan bisa menang dalam persaingan dan secara berkelanjutan terus tumbuh di atas pesaing. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dan jumlah responden sebanyak 62 orang karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,9% dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,6%. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Jakarta sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

Abstract

The development of increasingly competitive technology requires organizations to move quickly and be more responsive, this is done so that companies can win in the competition and continuously grow above competitors. The role of quality human resources is very important for companies that have employees with high performance. Factors that affect employee performance include leadership style and organizational culture. The purpose of this research is to identify and analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Jasaraharja Putera Jakarta. This research was conducted to determine the effect of leadership style and organizational culture on the performance of employees of PT Jasaraharja Putera Jakarta. The purpose of this research is to find out and analyze how the leadership style and organizational culture affect the performance of the employees of PT Jasaraharja Putera Jakarta. From the results of the descriptive analysis shows that the leadership style, organizational culture and employee performance are in the high category. The results of the study partially show that leadership style affects employee performance by 5.9% and partially organizational culture affects employee performance by 57.6%. The results of the study simultaneously show that leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT Jasaraharja Putera Jakarta by 63.5% while the remaining 36.5% is influenced by other factors not examined in this study

.Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance, Human Resource.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi atau pihak yang memiliki tingkatan yang paling tinggi dalam suatu organisasi yaitu pemimpin. Untuk mendorong terjadinya perubahan organisasi dibutuhkan pemimpin yang dapat menjadi pelopor dalam melakukan suatu perubahan khususnya dalam melakukan perubahan pada organisasi. Menurut Nawawi dikutip dalam (Haggai, 2018:122), gaya kepemimpinan adalah sikap atau metode yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perilaku serta sikap para anggota organisasi dibawahnya. Pada dasarnya seorang pemimpin harus memiliki ciri tertentu di dalam pribadinya sendiri, hal ini akan berpengaruh dalam kegiatan memimpin dalam suatu organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Salutondok dalam (Inaray et al. 2016:468) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan. Kinerja karyawan kantor pusat PT Jasarharja Pusat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

TABEL 1.1
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PERIODE TAHUN 2018-2020

Kriteria	2018		2019		2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
P4	84	54.5	95	55.5	87	53.7
P3	49	31.8	61	35.7	51	31.5
P2	18	11.7	13	7.6	22	13.6
P1	3	2	2	1.2	2	1.2
Total	154	100	171	100	162	100

Sumber: SDM PT Jasarharja Putera

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas kinerja karyawan kantor pusat PT Jasarharja Putera dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan dan kenaikan. Kriteria yang mengalami penurunan dalam setiap tahun dalam 3 tahun terakhir itu adalah kriteria P2 atau bisa disebut kriteria cukup, sedangkan dalam kriteria P4 atau disebut dengan kriteria sangat baik mengalami penurunan di tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengembangan kinerja karyawan masih belum dilakukan secara optimal sedangkan PT Jasarharja Putera menargetkan kinerja karyawan dengan minimal kategori P1. Target tersebut hanya sedikit saja yang bisa mencapainya dapat dilihat dari tabel diatas kategori P1 hanya dapat dicapai maksimal tiga orang saja yaitu ditahun 2018. Tentunya hal ini dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai efektifitas dan tujuan organisasi yang sudah ditentukan.

Untuk melengkapi fenomena penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Jasarharja Putera Jakarta, peneliti melakukan wawancara terbuka kepada pimpinan PT Jasarharja Putera Jakarta dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 1.2
HASIL WAWANCARA DENGAN PIMPINAN

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana implementasi budaya organisasi di kantor pusat PT Jasaraharja Putera, apakah ada yang perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan?	Implementasi budaya organisasi di kantor ini sudah cukup baik, terlihat dari berbagai macam keanekaragaman suku yang ada semuanya mampu untuk berdamai dan bekerja bersamaan. Perusahaan sendiri memandang perlunya kerja sama yang lebih baik antar anggota agar dapat melaksanakan kinerja yang lebih baik lagi.
2.	Bagaimana kepemimpinan di kantor pusat PT. Jasaraharja Putera untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan?	Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin disini sangat baik dan memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dengan sangat baik.
3.	Bagaimana cara bapak memimpin perusahaan agar perusahaan dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan?	Cara yang digunakan pemimpin adalah kerja sama antar bawahan dan atasan, dengan cara ini target-target yang sudah ditentukan dapat selesai sesuai dengan waktu yang diinginkan.
4.	Bagaimana kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jasaraharja Putera, apakah ada yang perlu dibenahi untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Kinerja karyawan menjadi hal yang harus difokuskan di PT Jasaraharja Putera, di PT Jasaraharja Putera sendiri kinerja karyawan belum menjadi hal yang objektif, maka dari itu perlu ditingkatkan dari segi SDMnya.
5.	Bagaimana dengan kinerja karyawan dan organisasi, apakah sudah memuaskan manajemen perusahaan.	Kinerja karyawan dan organisasi belum memuaskan manajemen perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya revolusi dalam internal perusahaan agar terjadi company satisfied di PT Jasaraharja Putera ini.

Sumber: Wawancara Peneliti (2021)

Peneliti juga melakukan wawancara terbuka kepada karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 1.3
HASIL WAWANCARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana gaya kepemimpinan di PT Jasaraharja Jakarta, apakah sudah sesuai dengan keinginan karyawan ?	Gaya kepemimpinan disini menurut saya sudah sangat baik, para pemimpin ikut serta dalam membantu karyawannya dalam mengerjakan tugasnya.
2.	Bagaimana menurut bapak/ibu kenyamanan bekerja di PT Jasaraharja Jakarta?	Lengkapnyafasilitas, rekan kerja dan pemimpin yang dapat membantu dan memberikan motivasi, membuat saya merasa sudah nyaman dapat bekerja di sini.
3.	Bagaimana pandangan bapak/ibu terhadap kepemimpinan di PT Jasaraharja Jakarta?	Pimpinan di sini selalu menjalin hubungan yang baik dengan para bawahannya, tentunya hal ini menurut saya pimpinan sudah memberikan contoh yang baik untuk para karyawannya.

Sumber: Wawancara Peneliti (2021)

Untuk melengkapi latar belakang penelitian ini, peneliti memberikan pra-kuesioner kepada 36 karyawan di PT Jasaraharja Putera Jakarta sesuai dengan variabel yang dijelaskan untuk mengetahui jawaban karyawan terhadap variabel yang diteliti. Hasil dari penyebaran pra-kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 1.4
HASIL PRA-KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

No.	Pertanyaan	Penilaian					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Pimpinan perusahaan senantiasa memberikan motivasi kepada karyawannya	5,4%	4,1%	17,2%	43,5%	28,5%	100%
2.	Seluruh karyawan di perusahaan senantiasa bekerja bersama di dalam melaksanakan pekerjaannya	2,3%	3,7%	25%	45,8%	23,2%	100%
3.	Pimpinan merasa puas atas hasil yang dikerjakan karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik	0%	2,3%	13,8%	43%	40,9%	100%
4.	Pimpinan memberikan keleluasaan kepada karyawannya dalam menyampaikan pendapat	0%	1,5%	15,3%	47,3%	36,7%	100%
Rata-Rata		1,9%	2,9%	17,8%	44,9%	32,3%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan table 1.4 tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di kantor pusat PT Jasarharja Putera sudah tercapai, tetapi belum dilakukan secara optimal karena masih ada 22,6 % yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju dan 77,2 % yang menjawab setuju dan sangat setuju. Pada tabel 1.5 di bawah ini disajikan hasil pra kuesioner budaya organisasi di kantor pusat PT Jasarharja Putera sebagai berikut:

TABEL 1.5
HASIL PRA-KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan	Penilaian					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Perusahaan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugas perusahaan	4,3%	4,5%	18,2%	27,3%	45,3%	100%
2.	Perusahaan memberikan kebebasan terhadap karyawan berinovasi demi tercapainya tujuan perusahaan	2,7%	11,5%	29,3%	34,1%	22,4%	100%
3.	Karyawan menepati budaya organisasi yang baik	0%	9,1%	34,1	15,9	40,9%	100%
Rata-Rata		2,4%	8,3%	27,2	23,7%	36,2	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Data pada table 1.5 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor pusat PT Jasaraharja Putera sudah cukup baik, karena masih ada 37,9 % menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju dan hanya ada 36,2% yang menjawab sangat setuju.

Tabel 1.6 berikut ini hasil pra kuesioner kinerja karyawan di kantor pusat PT Jasaraharja Putera sebagai berikut.

TABEL 1.6
HASIL PRA-KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Penilaian					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.	4,7%	4,7%	22,5%	38,6%	29,5%	100%
2.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya kerjakan.	2,3%	2,3%	18,5%	42,7%	34,2%	100%
3.	Saya memperhatikan detail pekerjaan	0%	2,5%	17,9%	45,5%	34,1%	100%
Rata-Rata		2,3%	3,1%	19,6%	42,2%	32,6%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Pada tabel 1.6 di atas dapat diketahui bahwa hasil pra-kuesioner dari variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil rata-rata jawaban untuk pilihan sangat tidak setuju sebanyak 2,3%, tidak setuju sebanyak 3,1%, kurang setuju sebanyak 19,6%, setuju sebanyak 42,2% dan sangat setuju sebanyak 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di kantor pusat PT Jasaraharja Putera belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil data pra kuesioner, hasil wawancara serta data penelitian yang didapatkan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Jakarta”**.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan di kantor pusat PT Jasaraharja Putera?
- b. Bagaimana budaya organisasi di kantor pusat PT Jasaraharja Putera?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di kantor pusat PT Jasaraharja Putera?
- d. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di kantor pusat PT Jasaraharja Putera?

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pemanfaatan yang digunakan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James dikutip dalam (Almasri, 2016:7). Menurut (Larasati, 2018 : 5). Manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur yang berkelanjutan yang mempunyai tujuan untuk memasok suatu perusahaan atau organisasi dengan individu-individu yang tepat sehingga dapat menempati posisi dan jabatan yang diperlukan perusahaan atau organisasi.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara yang perlu diperhatikan dimana seseorang mengubah pikiran pengikut dan mengarahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, (Olayiwola, 2020:7). Kepimimpinan adalah suatu cara atau perilaku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perasaan sikap, perilaku dan pikiran para bawahannya dan anggota organisasi, menurut Nawawi dikutip dalam (Fajrin & Susilo, 2018:8).

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Fadri, 2017:418), juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai melambangkan keyakinan luas pegawai tentang motivasi dan kemampuannya terhadap pencapaian organisasi. Kinerja karyawan yang nyata merupakan perwujudan seluruh keyakinan karyawan tentang perilaku dan kontribusinya terhadap pencapaian organisasi dan selanjutnya dinyatakan bahwa praktik kompensasi, evaluasi kinerja dan praktik promosi sebagai penentu kinerja karyawan. Senada dengan itu, Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hariandja yang dikutip dalam (Ferawati, 2017:1)

mengemukakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dimana hal ini mencerminkan perilaku nyata yang ditampilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga kinerja akan mempengaruhi dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan.

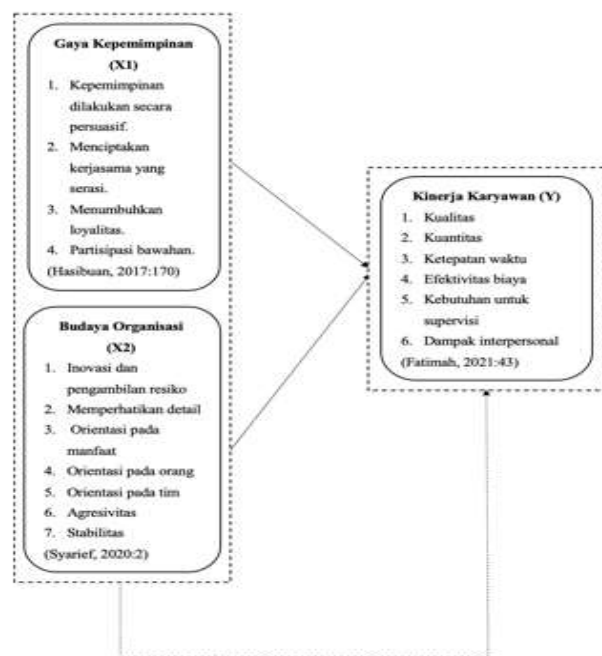
2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berkaitan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat akan mempengaruhi perilaku bawahannya. Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam memberikan kedisiplinan bekerja untuk para anggota organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bagian dari suatu organisasi, Trisnarningsih yang dikutip dalam (T. Meutia & Andriani, 2017:26). Kepemimpinan tertentu akan berdampak terhadap penurunan kinerja atau menjadi peningkatan kinerja. Menurut Bass et.al yang dikutip dalam (Victoria & Rahardja, 2018:4) kepemimpinan sebagai pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan adanya penerapan kepemimpinan, bawahan akan merasa sangat dihargai, dipercaya, respek dan loyal terhadap atasannya sehingga karyawan dapat meningkatkan performa kinerjanya.

2.5 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mempunyai tujuan utama dalam pembentukan perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi adalah sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah diyakini karyawan sehingga telah dijadikan dasar berperilaku karyawan ketika bekerja. Nilai-nilai dan sikap-sikap yang sudah tertanam dalam organisasi akan menjadi dasar atau pedoman karyawan untuk berperilaku, berpikir dan bersikap sesuai dengan nilai dan sikap yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan selalu berpengaruh terhadap sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, Mega dan Surya yang dikutip dalam (K. I. Meutia & Husada, 2019:121). Adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari semakin baik budaya organisasi maka makin baik pula kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut menurut, Djokosantoso yang dikutip dalam (T. Meutia & Andriani, 2017:25) Karyawan yang sudah paham dengan keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Menurut hasil penelitian Rezeki, S.R., & Syarifuddin, S (2021) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian
 Sumber: Olahan Peneliti 2021

2.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan kausal, teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 62 orang karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta.

3. Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan analisis deskriptif gaya kepemimpinan memperoleh persentase sebesar 76,7% dengan kategori baik. Dari empat dimensi gaya kepemimpinan terdapat persentase tertinggi yaitu pada dimensi kepemimpinan menciptakan kerjasama yang serasi sebesar 80,7% sedangkan persentase terendah yaitu pada dimensi partisipasi bawahan sebesar 72,5%.

3.1.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis deskriptif budaya organisasi memperoleh persentase sebesar sebesar 68,8% dengan kategori baik. Dari tujuh dimensi budaya organisasi terdapat persentase tertinggi yaitu pada dimensi Perhatian Pada Hal Rinci sebesar 83,2% sedangkan persentase terendah yaitu pada dimensi Orientasi Orang sebesar 72,4%.

3.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif kinerja karyawan memperoleh persentase sebesar 64,1% dengan kategori cukup baik. Dari enam dimensi kinerja karyawan terdapat persentase tertinggi yaitu pada dimensi Dampak interpersonal sebesar 78,3% sedangkan persentase terendah yaitu pada dimensi Kebutuhan untuk supervisi sebesar 39,6%.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**TABEL 3.1
HASIL UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV- SMIRNOV TEST**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.00010000
Most Extreme Differences	Positive	.150
	Negative	-.150
	Absolute	.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^b

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

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikan tersebut lebih dari 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

**TABEL 3.2
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

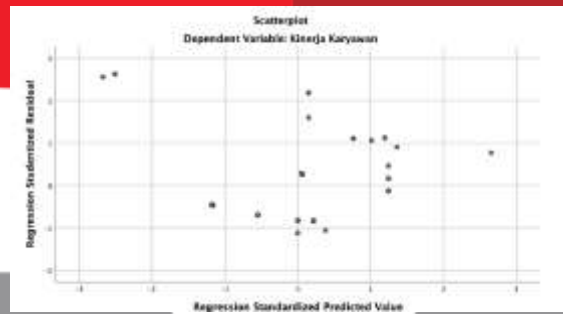
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Coefficients				
1 (Constant)	1.112	.462		1.176	.176		
Gaya Kepemimpinan	.815	.006	.090	2.308	.000	.181	2.600
Budaya Organisasi	.746	.131	.725	2.513	.000	.181	2.600

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas memiliki nilai tolerance sebesar 0,385 dan nilai tersebut lebih dari 0,1 serta memiliki nilai VIF sebesar 2.600 dan nilai tersebut kurang dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan pada Gambar 3.1 di atas dapat diketahui pada pola tersebut tidak ada pola yang jelas, serta pola titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 3.3
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.112	.462	
Gaya Kepemimpinan	.075	.106	.090
Budaya Organisasi	.746	.131	.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,112 + 0,075 X_1 + 0,746 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,112. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 1,112.
- b. Nilai Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan (b_1) bernilai positif, yaitu 0,075. Artinya bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,075.
- c. Nilai Koefisien Regresi variabel Budaya Organisasi (b_2) bernilai positif yaitu 0,746. Artinya bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,746.

3.4 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

**TABEL 3.4
HASIL UJI T**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.112	.462		1.370	.176
	Gaya Kepemimpinan	.075	.106	.090	2.076	.000
	Budaya Organisasi	.746	.131	.725	2.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 3.4 pengolahan data hasil uji t (parsial) dapat dilihat bahwa:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1)
Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 diperoleh nilai thitung sebesar 2,076 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jasaraharja Putera Jakarta.
- 2) Budaya Organisasi (X_2)
Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 diperoleh nilai thitung sebesar 2,717 > ttabel 2,001 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jasaraharja Putera Jakarta.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**TABEL 3.5
HASIL UJI F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230.816	2	615.408	51.365	.000 ^b
	Residual	706.878	59	11.981		
	Total	1937.694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Pada Tabel 3.5 Uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 51,365 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, kedua perhitungan, yaitu F_{hitung} (51.365) > F_{tabel} (3,15) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen yang terdiri atas gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Jasaraharja Putera Jakarta.

3.5 Koefisien Determinasi

TABEL 3.6
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	3.46135
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Olahan Penulis menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0,797 dan nilai R^2 (R square) sebesar 0,635 atau 63,5%. Berikut adalah rumus untuk menghitung R square:

$$\begin{aligned}
 Kd &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,797)^2 \times 100\% \\
 &= 63,5\%
 \end{aligned}$$

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 63,5% sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja PT Jasaraharja Putera Jakarta, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap gaya kepemimpinan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap budaya organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil analisa deskriptif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup baik.
- Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta.
- Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta.

REFERENSI

- Haggai, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan. *Akademika*, 16(2), 121-129.
- Inaray, J., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459-470.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam.

- MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 19(2), 133–151.*
- [4] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.
- [5] Olayiwola, M. (2020). Anatomy of Leadership Styles in Public Tertiary Institutions in Nigeria. *African Journal Of Pedagogy, 35*, 1–17.
- [6] Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4)*, 117–124.
- [7] Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *JOM Fekon, 4(1)*, 414–425.
- [8] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Agora, 5(1)*, 1–3.
- [9] Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB), 4(1)*, 119–126.
- [10] Meutia, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), 1(2)*, 113–123.
- [11] Meutia, T., & Andriani, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (Jensi), 1(1)*, 15–33.
- [12] Rezeki, S.R., & Syarifuddin, S (2021). Pengaruh Employee engagement dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management, 8(1)*, 256.
- [13] Victoria, I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management, 7(3)*, 1–12.