



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PAPUA JAKARTA

RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEES PEROMANCE OF BANK PAPUA JAKARTA

Jemis Amogoso
amogoso47@gmail.com

Christina Natalia Sihombing
Natalina.christina@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

The influence of style leadership and organizational culture for employee performance in each company, the purpose of this research is to test the relationship between style leadership and organizational culture, employee performance in PT. Bank Papua brand DKI Jakarta. This study examines the influence of style leadership and organizational culture, employee performance. Samples of 30 employees. The results of this study indicate that style leadership significantly affects performance. Furthermore, organizational culture has a significant effect on performance.

Keywords: Style Leadership and Organizational culture, Employees Performance

1. Pendahuluan

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks maka setiap perusahaan maupun organisasi dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan perusahaan agar tetap mempertahankan kualitas sumber daya manusia supaya terus berkembang dan mencapai tujuan. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset bangsa dan Negara. Dengan demikian sebuah organisasiOleh dapat senantiasa memberikan motivasi dan perhatian kepada karyawan-karyawannya baik kesehatan, maupun kompensasi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja keras yang dihasilkan oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tugasnya sesuai kemampuan dalam hal tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67). Sebaliknya, seorang karyawan yang ingin mencapai target pekerjaannya, tetapi tidak mencapai standar maka kinerjanya tidak baik atau rendah. (Bangun, 2012).

Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana memotivasi atau memberi contoh kepada bawahan atau karyawan dalam upaya untuk mencapai tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan oleh perusahaan (Subroto, 2011). Kepemimpinan adalah sebuah sikap dan perilaku untuk memotivasi kepada bawahan supaya organisasi mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Menurut Subroto (2011), banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh manajer dalam pengambilan keputusan organisasi, struktur dan sistem dalam organisasi

memberi peluang besar bagi manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuannya meraih tujuan organisasi.

Berdasarkan *contingency theories*, keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, misalnya budaya organisasi (Hanggraeni, 2011). Adapun yang dimaksud dengan Budaya organisasi adalah serangkaian pengetahuan sosial yang dimiliki organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai-nilai yang menjadikan karakter dan perilaku anggota organisasi. Dalam perspektif budaya, keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya adalah jika budaya diperkenalkan pada level perusahaan maka akan lebih jelas terlihat bagaimana budaya dikreasikan, ditanamkan dan dikembangkan bahkan dirubah oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Sebagaimana hasil penelitian Naderi dan Jadidi (2014) juga membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan dari hubungan gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan (Ekonomi, Bisnis, & Buana, 2017)

Gaya kepemimpinan merupakan gaya dan ketrampilan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar anggotanya benar-benar memahami apa yang diterapkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan bersama-sama. (At et al., n.d.)

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli. Adalah sebagai berikut :

Menurut House dalam Yukl, (2009:4) Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain untuk dapat mencapai hasil yang memuaskan. Sehingga dari pendapat House dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sikap dan ketrampilan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar mau bekerja untuk pencapaian dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Terry dalam Wahjosumidjo, (2005:17) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi anggotanya agar anggotanya bekerja keras dan tanggung jawab untuk tujuan kelompok). (Tobing & Regina, 2016)

B. Pengertian Budaya Organisasi (Karyawan, Administrasi, & Auto, 2016)

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan sebagai pegangan dan kewajiban sumber daya manusia untuk menjalankan tugasnya dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dilanjutkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Berikut ini di kemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli: Ivancevich (2006:44) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut atau dipersepsikan oleh anggota organisasi secara bersama-sama untuk menciptakan suatu pola atau tujuan. Menurut Robbins (2002:247) Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama oleh anggota-anggota organisasi yang harus dianut dan diterapkan dalam tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. (Kinerja, Dengan, Kerja, Tiyanto, & Hutomo, n.d.)

C. Kinerja Karyawan (Waliningsuci, Musadieg, & Hamid, n.d.) (Studi, Manajemen, Sarjana, & Diponegoro, 2008)

Robbins (2007:9) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakannya sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Manajemen, Ekonomi, & Semarang, 2011)

D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disengankannya. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan suatu gaya dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berdiskusi atau interaksi dengan anggotanya. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingka laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

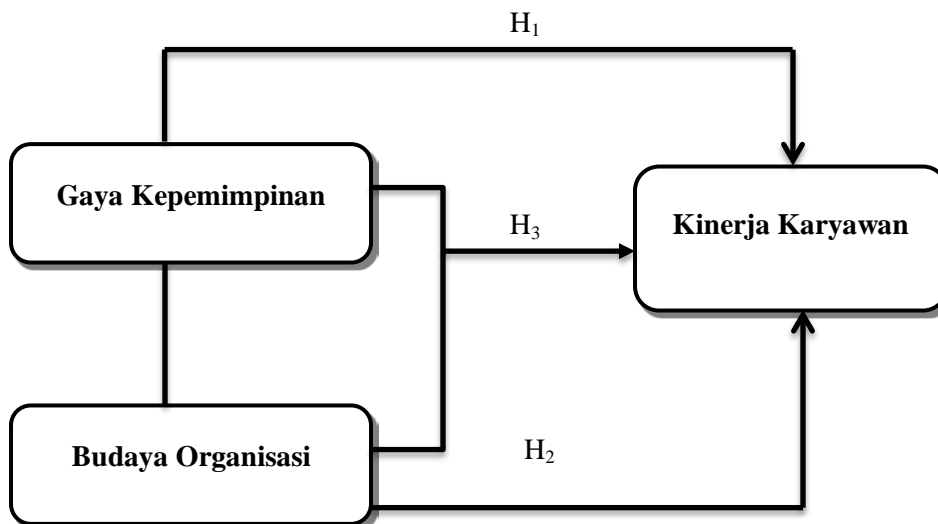
E. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu diterapkan dalam organisasi agar mempengaruhi perilaku karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang biasa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga meningkatkan komitmen para karyawan agar menjalankan nilai-nilai budaya tersebut di dalam organisasi atau perusahaan (Buhler: 2007).

F. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi. Hubungan yang terjadi diantara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yaitu dalam hal pekerjaan, mengarahkan untuk mengambil resiko yang dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat mengikuti dan menjalankan bagaimana hasil itu diciptakan serta dengan siapa hasil itu dapat tercapai. Sedangkan para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi yang memuaskan.

G. Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; subjek atau objek yang mempunyai karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.”

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah pegawai tetap yang bekerja di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta. Jumlah pegawai tetap yang terdaftar sebanyak 100 orang. Alasan pengambilan populasi adalah untuk mengetahui hasil yang sesuai dengan keinginan penelitian ini, sehingga dapat memberi masukan kepada pihak yang berkaitan.

2. Sampel

Arikunto (2002:109) menyatakan “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Dinamakan penelitian sampel karena penulis bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, yaitu mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

B. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian merupakan suatu nilai atau sifat dimana orang objek atau aktivitas yang mempunyai variasi yang tertentu dalam penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan k yang diteliti.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar bawahan tetap mengikuti apa yang diperintakan oleh atasan.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai dan persepsi bersama dalam suatu ikatan atau organisasi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

TABEL 1
DEFINISI OPERASIONAL, VARIABEL DAN SKALA PENGUKURAN

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Thoah (2010:49) “Gaya kepemimpinan merupakan gaya dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan	Skala <i>Likert</i>

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	bawahannya agar bawahan tetap mengikuti apa yang diperintakan oleh atasan.	4. Komunikasi Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
Budaya Organisasi (X₂)	Menurut Robbins (2002:247) Budaya organisasi merupakan nilai dan persepsi bersama dalam suatu ikatan atau organisasi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Menurut As'ad (2010) Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.	1. Efektifitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin Inisiatif	Skala <i>Likert</i>

Sumber : Simamora (2006:273) ,Hasibuan (2005:102), Wibowo (2008:67)

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuesioner
- 2) Pengamatan atau observasi
- 3) Wawancara terstruktur
- 4) Wawancara tidak langsung
- 5) Studi kepustakaan

D. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametric dengan menggunakan software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) yang biasa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

Hipotesis 1

Ho : Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Ha : Memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Hipotesis 2

Ho : Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Ho : Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha : Memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Visi Perusahaan

Menjadi Bank Komersial yang Kuat, Unggul dan Terpercaya Kebanggaan Masyarakat Papua.

2. Misi Perusahaan

- a) Menjadi utama pembangunan dalam hal kelembagaan daya saing yang tinggi.
- b) Mendorong pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat daerah
- c) Mengelola dana Pemerintah Daerah dan masyarakat serta salah satu sumber pendapatan asli daerah ;
- d) Melakukan optimalisasi sebagai konsultan keuangan bagi Pemerintah Daerah dalam mengelola keuangan daerah ;
- e) Memberikan pelayanan prima dan kepuasan kepada para nasabah.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja Bank Papua yaitu: “Berpikir, Bertindak secara Bisnis” yang memiliki makna: “Memikirkan dan melakukan secara professional untuk melayani masyarakat serta kerja sama kepada semua komponen dengan Bank Papua”.

B. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrument penelitian variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dengan menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria pengujian yaitu:

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ (data dinyatakan valid)
- $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (data tidak dinyatakan valid)

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Sebanyak 30 responden yang diteliti dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh hasil r hitung sebagai berikut:

TABEL 3
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,839	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,437	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta diolah dengan SPSS oleh penulis

TABEL 4
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X₂)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta diolah dengan SPSS oleh penulis

TABEL 5
PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Butir pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,516	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,414	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,521	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta diolah dengan SPSS oleh penulis

2. Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Pernyataan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	10	0,750	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	10	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,790	Reliabel

Sumber: PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta diolah dengan SPSS oleh penulis

C. Hasil Analisis Data

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* antara gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dengan kinerja (Y) ditunjukkan pada tabel berikut

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN KORELASI RANK SPEARMAN
Correlations

			Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja (Y)
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,517**	,579**
		Sig. (2-tailed)	.	,003	,001
		N	30	30	30
	Budaya Organisasi (X2)	Correlation Coefficient	,517**	1,000	,632**
		Sig. (2-tailed)	,003	.	,000
		N	30	30	30
	Kinerja (Y)	Correlation Coefficient	,579**	,632**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: PT. Bank Papua Cabang DKI Jakarta, diolah dengan SPSS oleh penulis

1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis I digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha: Memiliki hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 tidak terima atau H_a diterima, artinya hubungan signifikan.

Berdasarkan tabel IV-7 diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebesar 0,579. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat cukup kuat dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan:

r_{s1} : Koefisien korelasi *Rank Spearman* X_1 dengan Y

n : Jumlah sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,579 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,579^2}} = 3,75$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 30 dan derajat bebas (db) =n-2=28 untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $t_{hitung}=3,75$ lebih besar dari $t_{tabel}=2,048$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan yang dapat signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta.

2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis II digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

H_a : Memiliki hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji t yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 tidak terima atau H_a diterima, artinya hubungan signifikan.

Berdasarkan tabel IV-7 di atas diperoleh koefisien korelasi *Rank Spearman* variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,632. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}}$$

Keterangan:

r_{s1} : Koefisien korelasi *Rank Spearman* X_1 dengan Y

n : Jumlah sampel

Sehingga diperoleh t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{s1} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{s1}^2}} = \frac{0,632 \sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,632^2}} = 4,33$$

Diketahui t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 30 dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 28$ untuk pengujian dua arah adalah 2,048. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,33$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,048$, sehingga H_0 tidak terima dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta.

3. Pengujian Hipotesis III

Pengujian hipotesis III digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak memiliki hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

H_a : Memiliki hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesis dengan uji F yaitu jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, sehingga H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 tidak terima atau H_a diterima, artinya hubungan signifikan.

Untuk mencari hipotesis hubungan dua variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus korelasi ganda sebagai berikut:

$$r_{s3} = \sqrt{\frac{r_{s1}^2 + r_{s2}^2 - 2r_{s1}r_{s2}r_{s12}}{1 - r_{s12}^2}}$$

Keterangan:

r_{s3} : Korelasi variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y

r_{s1} : Korelasi X_1 terhadap Y

r_{s2} : Korelasi X_2 terhadap Y

r_{s12} : Korelasi X_1 terhadap X_2

Diketahui bahwa:

a. Koefisien korelasi *Rank Spearman* X_1 dengan Y sebesar 0,579

b. Koefisien korelasi *Rank Spearman* X_2 dengan Y sebesar 0,632

c. Koefisien korelasi *Rank Spearman* X_1 dengan X_2 sebesar 0,517

Sehingga diperoleh koefisien korelasi ganda sebagai berikut:

$$r_{s3} = \sqrt{\frac{r_{s1}^2 + r_{s2}^2 - 2r_{s1}r_{s2}r_{s12}}{1 - r_{s12}^2}}$$

$$r_{s3} = \sqrt{\frac{0,579^2 + 0,632^2 - 2(0,579 \times 0,632 \times 0,517)}{1 - 0,517^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{0,356664}{0,732711}}$$

$$= \sqrt{0,486}$$

$$= 0,697$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi ganda antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan sebesar 0,697. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi ganda maka dilakukan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{r_{s3}^2 (n - k - 1)}{k(1 - r_{s3}^2)}$$

Dimana:

- r_{s3} : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh F_{hitung} sebagai berikut:

$$F = \frac{r_{s3}^2 (n - k - 1)}{k(1 - r_{s3}^2)}$$

$$= \frac{0,697^2 (30 - 2 - 1)}{2(1 - 0,697^2)}$$

$$= 12,75$$

Diketahui F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) =30, jumlah variabel independen (k) =2, derajat bebas penyebut ($db1$) = $n-k-1=27$, derajat bebas pembilang ($db2$) = $k=2$ adalah 3,354. Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh F_{hitung} adalah 12,75 lebih besar dari F_{tabel} 3,354, sehingga H_0 tidak diterima dan H_a diterima yang berarti memiliki hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta.

5. Kesimpulan

Dengan demikian hasil analisis data dalam pembahasan pada bab di atas, sehingga penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (3,75) > t_{tabel} (2,048)$.
2. Memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Papua cabang DKI Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (4,33) > t_{tabel} (2,048)$.
3. Memiliki hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bank Papua cabang DKI Jakarta yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda *Pearson Moment* sebesar $F_{hitung} (12,75) > F_{tabel} (3,354)$.

DAFTAR PUSTAKA

- At, E., Koperarasi, D., Umkm, D. A. N., North, O. F., Province, S., Pangandaheng, S. C., ... Loindong, S. S. R. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan umkm provinsi sulawesi utara, 5(2), 2358–2367.
- Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Buana, U. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (. Karyawan, K., Administrasi, B., & Auto, D. I. (2016). management journal, 9220(1), 28–42.
- Kinerja, T., Dengan, O., Kerja, M., Tiyanto, P., & Hutomo, P. (n.d.). SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara) Latar Belakang Penelitian.
- Manajemen, J., Ekonomi, F., & Semarang, U. N. (2011). (*Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang*).
- Studi, P., Manajemen, M., Sarjana, P. P., & Diponegoro, U. (2008). KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian).
- Tobing, S. J., & Regina, D. (2016). management journal, 9220(1), 80–89.
- Walningsuci, T., Musadieg, M. Al, & Hamid, D. (n.d.). TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya), 1–11.