



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKA SINAR GROUP JAKARTA PUSAT

*RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. AKA SINAR GROUP JAKARTA PUSAT*

Sincha Siahaan
incasiahaan@yahoo.com

Christina N. Sihombing
Natalina.chrstina@yahoo.co.id

Lukas Tarigan
Lukastigan@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

The purpose of this study is to see the relationship between leadership style and organizational culture, the relationship between leadership and employee performance at PT. AKA Sinar group data collection was carried out through the distribution of questionnaires. This study had a sample of 20 employees and the data were analyzed using Spearman rank correlation analysis using SPSS Version 20. Research can show that (1) seeing the relationship between leadership style and organizational culture with employee performance at PT. AKA Sinar group. With Rank Spearman analysis obtained correlation value of 0.556 with a significance of $0.011 < 0.05$, positive value and there is a moderate relationship. (2) There is a relationship with employee performance at PT. AKA Sinar group obtained spearman rank correlation coefficient of (0.455) and the significance of $0.44 < 0.05$, with these results can be taken a decision that is positive and there is a moderate relationship.

Keyword: organizational culture, leadership, employee performance

Pendahuluan

Era globalisasi ini perusahaan kompetitif dan dinamis. mampu beradaptasi untuk terus berkembang. Salah satu kegiatan pentingnya yaitu mampu melakukan sumber daya manusia. aspek sumber daya manusia adalah salah satu cara yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan perusahaan sehingga perusahaan memiliki keunggulan. Cara yang dilakukan dari diri karyawan. Yang memiliki dua kategori dasar atribusi yang ada pada diri karyawan bisa menentukan kinerja karyawan ialah insposisional(dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang).atau situasional(dapat dihubungkan dengan kehidupan seseorang).faktor internal meliputi,mampuan,kemauan,dan upaya

Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, dan pimpinan. PT AKA Sinar Group yang beralamat JL. Latuharhary SH NO 16-17 Menteng Jakarta pusat perusahaan ini bergerak dibidang property dalam rangka mempertahankan dan mempertahankan dan mengembangkan PT. AKA Sinar Group,

Tinjauan Pustaka

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah dimana ada contoh yang dapat dilihat dengan nyata yang digunakan oleh perilaku orang lain atau bawahan

Tipe Gaya Kepemimpinan

- a. Otokratik
pemimpin otokratik dimana seseorang yang mau menang sendiri. proses pengambilan keputusan,
 - b. Tipe Paternalistik
pemimpin yang paternalistic mengharapkan supaya perannya kehidupan organisasi.
 - c. Tipe Kharismatik
Adalah ketika pemimpin yang mempunyai daya tarik yang kuat
 - d. Tipe Militeristik
militeristik yaitu pemimpin sistem perintah dan jabatan
 - e. Pseudo-demokratik
pemimpin masih lebih mengarah pada tuntutan kegiatan pemimpin yang otoriter
 - F. Tipe Demokratik
adalah pemimpin yang aktif, karena dipilihnya seorang pemimpin, dimana tipe ini pemimpin dapat melakukan berbagai saran-saran yang sudah di beri, pendapat, dan nasehat dari bawahan.
- ### 2. Budaya Organisasi

Anggota organisasi apakah menyukainya atau tidak, jika anggota bisa menerapkan budaya untuk mempersepsikan sama tentang budaya yang ada pada organisasi meskipun mereka yang berasal dari orang yang berbeda ataupun bekerja pada keahlian yang berlainan dalam organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Mengemukakan beberapa fungsi budaya organisasi fase yaitu:

- a. Fase pertama adalah tahap dimana pertumbuhan suatu organisasi.
- b. Fase kedua organisasi hal budaya baru,
- c. Fase ketiga budaya organisasi yang berfungsi menjadi sumber nilai untuk kepercayaan diri.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Sesuatu peraturan wewenang/ tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan dalam organisasi, yang ikut secara legal, dan tidak melanggar peraturan hukum sesuai d moral atau etika yang ada.(Waliningsuci, Musadieq, & Hamid, 2015)

Faktor yang ada pada kinerja karyawan, yaitu

1. Jumlah dan komposisi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan atau promosi
4. Rasa nyaman di masa akan datang

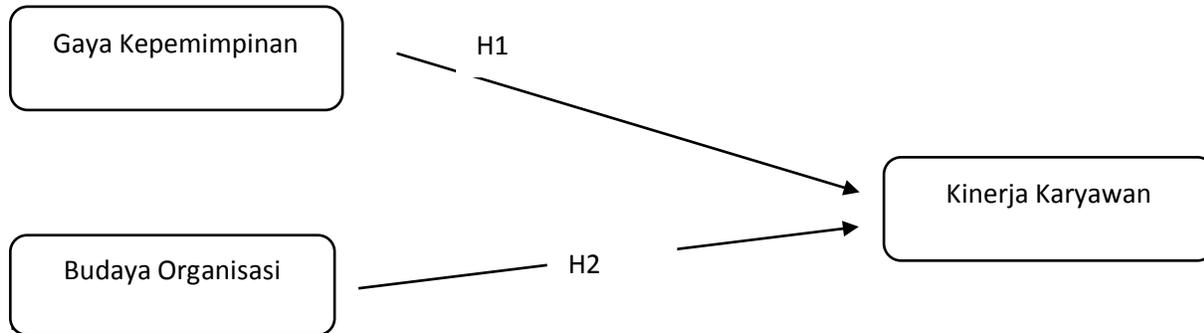
1. Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang mempengaruhi gaya pemimpin ketika kepuasan kerja yang berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.(Budaya & Dan, 2016)

2. Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Dasarnya manusia atau seorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha membentuk sesuatu yang dapat mengkomodasikan kepentingan semua pihak, sesuatu yang diharapkan yaitu budaya atau individu berada, budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas, kinerja karyawan, kesepakatan, kepercayaan diri, dan perilaku etis. kepemimpinan berpengaruh signifikan baik terhadap janji organisasi, keinginan kinerja karyawan. dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan mampu memberi motivasi.(Ekonomi & Manajemen, 2016)

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

TABEL 1
INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Konsep variabel	Indikator penelitian	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	“Gaya kepemimpinan Yaitu hukum Perilaku yang digunakan ialah seorang pada saat mempengaruhi sikap orang lain atau bawahan	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan	Likert
Budaya Organisasi (X ₂)	Organisasi adalah suatu anggapan bersama yang dipercayai oleh anggota-anggota organisasi	1. inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. perhatian terhadap detail 3. berorientasi kepada hasil	Likert

		4. berorientasi kepada manusia 5. berorientasi kepada tim	
Kinerja Karyawan (y)	Kinerja yaitu persepsi oleh seseorang menurut hasil yang berlaku untuk pekerjaan yang terlibat	1. efektifitas kerja 2. tanggung jawabnya 3. disiplin kerja	Likert

Jenis Dan sumber Data

Data primer

Primer yaitu data dari sumber nyata yaitu tangan pertama. Data tersedia dalam maupun terkompilasi dalam bentuk file. melalui narasumber dan istilah teknisnya responden , melakukan suatu karya kerja. (Gaya et al., 2015)

Data sekunder

Data sekunder yaitu sebuah data mengarah pada informasi yang dicari dari orang yang benar dokumentasi perusahaan, analisis industri oleh media, situ web, internet dan sebagainya.

Sumber Data

Sumber data diperoleh dari HRD Staf MT

Populasi

Populasi yaitu obyek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian dengan penelitian ini yaitu karyawan PT. AKA Sinar group. Adapun jumlah karyawan HRD Staf/ MT PT. AKA Sinar group adalah 20 orang. (Hutomo & Taufik, 2014)

Sampel

Sampel adalah sebagian dari hasil populasi yang diinginkan bisa mewakili populasi dalam penelitian, merupakan prosedur dimana hasil populasi yang dipilih dan dilakukan untuk melihat sifat dengan ciri dengan dikehendaki populasi. Teknik pengambilan sampel bagian penelitian yaitu purposive sampling yaitu teknik karena menentukan sampel penelitian untuk beberapa pilihan tersebut. bertujuan supaya data diperoleh kelak bisa lebih representative, semua populasi dijadikan sampel penelitian. (Hendriawan, 2014)

Teknik Pengolahan Data

meliputi kegiatan yaitu:

1. Editing
2. Coding
3. Pemberian skor atau nilai (scoring)
4. Tabulasi (tabulating)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

kesahihan suatu instrument. "validitas atau valid yaitu artinya alat ukur yang dilakukan penelitian untuk mengukur, mendapatkan data yang hendaknya diukur". dalam kinerja karyawan, menggunakan rumus *pearson product moment*, yaitu: ("ORGANISASI VARIABEL INTERVENING Oleh : Ety Indriani DAN Hari Waluyo M STIE AUB SURAKARTA," n.d.)

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

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi (r hitung)
N	= hasil subjek
X	= nilai setiap item
Y	= skor akhir
$(\sum x_i)$	=kuadrat skor item
$(\sum x_i^2)$	=jumlah kuadrat item
$(\sum y^2)$	=jumlah kuadrat skor total
$(\sum y)^2$	=kuadrat jumlah skor total

Penentuan r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dan *pearson product moment* dengan jumlah sampel uji coba (n) 20 orang dan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 0,444. Kriteria batas minimal butir pertanyaan hasilnya yaitu rtabel 0,444. Sehingga di ketahui:

- 1) Jika r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan dianggap valid
- 2) Jika r hitung \leq r tabel, jika butir pernyataan dianggap tidak valid, kemudian dibuang tidak digunakan.

Uji Reabilitas

reliabel rumus *alpha cronbach* yaitu:(Sebastian & Adiwijaya, 2016)

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{it}	= Reabilitas
K	=Banyaknya butir yang valid
$\sum s_i^2$	=Jumlah varians butir

dasar pengambilan keputusan ujireabilitas sebagai berikut :

- (1) Jika α positif dan α lebih kuat jika r tabel maka *instrument reliabel*.
- (2) Jika α positif dan α lebih rendah dari r maka *instrumen* tidak bisa *reliable*.
- (3) Jika α negatif dan α lebih rendah dari r tabel maka *instrument* tidak bisa *reliable*

Analisis korelasi

Korelasi *rank spearman* dilakukan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 Adapun rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut

$$r_s = 1 - \frac{6\sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan

r_s	= koefisiensi korelasi rank spearma
bi	= selisih ranking X_1 dengan y dimana i = 1 dan 2
	Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 (-1 < r_s < +1)

- a. Jika r_i positif, maka gaya keoempimpinan dan budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, semakin dekat $r_i + 1$ kuat korelasinya .
- b. Jika r_i negatif, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berkorelasi negatif dengan kinerja karyawan, semakin dekat r_i dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- c. Apabila r_i bernilai nol, maka gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak menunjukkan korelasi terhadap kinerja kariawan.

TABEL 2
INTERPRESTASI KORELASI NILAI r

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80-0,000	Lebih kuat
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,00-1,199	Lebih lemah

Teknik pengolahan Data

Dalam penelitian ini analisis yang di gunakan yaitu statistika nonparametric dengan menggunakan software *ststistical package for sceences* (spss) penelitian sosial.

Analisis dan pembahasan

Gambaran Umum PT. AKA Sinar Group

PT. AKA Sinar group Jakarta pusat adalah sebuah perusahaan Indonesia "TOP TEN". PT AKA Sinar Group /memiliki kepemimpinan transformal memiliki mentransformalisasikan sendiri agar bisa berubah dan meningkatkan dirinya, melibatkan motif dan melengkapi kebutuhan sehingga penghargaan terhadap para karyawan. Kinerja karyawan PT AKA Sinar Group diharapkan selalu melakukan kepuasan kepada pembeli nya. Namun sering terjadi karyawan baru bekerja di PT AKA Sinar Group biasanya hanya mendapatkan pekerjaan yang sudah dilakukan rekan-rekan kerja yang lebih berpengalaman atau senior, sehingga karyawan tersebut tidak berani melakukan inovasi, berkreasi karena masih ada ketakutan-ketakutan dan khawatir salah. Namun bimbingan dari PT. AKA Sinar Group kepada karyawan-karyawannya yang bertujuan agar karyawan tersebut memiliki keahlian di bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel salah satu penelitian, meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

1. karakteristik usia menunjukkan bahwa dari 20 responden, sebagian besar responden sebagian dalam usia 30-39 tahun yakni sebanyak 12 orang (60%), sedangkan yang ada dalam usia 24 -28 tahun sebanyak 6 orang (30%), dan responden ada dalam rentang usia > 51 tahun sebanyak 2 orang (10%).
2. Karakteristik yang jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 16 orang (80%) dan perempuan berjumlah 4 orang (20%)
3. Karakteristik pendidikan menunjukkan SLTA sederajat yakni sebanyak 2 orang (10%), S1 sederajat sebanyak 13 orang (65%), Diploma sebanyak 3 orang (15%), strata 2 sebanyak orang (10%).
4. Karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa dari 20 responden, sebagian besar responden yang 1 tahun 4 orang (15%), 1-3 tahun sebanyak 6 orang (35%), 3-10 ada 5 orang (25%), >10 tahun sebanyak 5 orang (25%)

Pengujian instrumen

Instrumen berbentuk kuesioner perlu di uji cobakan dan di analisis terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memperoleh kusioner yang melakukan syarat valid atau reliable.

Uji validitas

- a) Pernyataan pada kusioner gaya kepemimpinan mempunyai nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,444) yang artinya semua butir pernyataan memenuhi syarat valid,
- b) Pada pengujian validitas budaya organisasi menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner budaya organisasi memiliki nilai hasil r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,444) berarti semua butir pernyataan memenuhi syarat valid.
- c) Pada pengujian validitas kinerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kusioner kinerja memiliki hasil nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,444) berarti semua memenuhi syarat valid.

Uji Reliabilitas

pengertian bahwa berapa kali untuk menambah objek yang sama, yang menghasilkan data yang positif, pengambilan keputusan uji reliabilitas jika nilai α positif dan α lebih tinggi dari r tabel (0,444) maka instrument reliable. Hasil pengujian reliabilitas.

TABEL 3. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
x_1	0,850	Reliabel
x_2	0,758	Reliabel
y_1	0,748	Reliabel

Sumber:Data di uji penulis

Hasil Analisi Data

Analisis data digunakan dalam penelitian adalah korelasi spearman Analisis korelasi spearman digunakan untuk mengukur hubungan dua variabel berdasarkan peringkat dan pengetahuan. Hasil analisis korelasi dapat diperhatikan pada tabel berikut ini

TABEL 4. HASIL UJI KORELASI RANK SPEARMAN

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Correlation Coefficient	1.000	.768**	.556*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.011
	N	20	20	20
Spearman's rho X2	Correlation Coefficient	.768**	1.000	.455*
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.044
	N	20	20	20
Y	Correlation Coefficient	.556*	.455*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.011	.044	.
	N	20	20	20

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan $0,011 < 0,05$ yaitu dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja. Sedangkan nilai korelasi spearman, sebesar 0,556. Yang bernilai positif dan mendakan hubungan yang sedang, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja akan meningkat.

Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi spearman diatas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,044 < 0,05$ dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan yaitu variabel budaya organisasi antara kinerja karyawan dan nilai korelasi, dengan budaya organisasi dengan kinerja sebesar 0,455 dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa bernilai positif dan terdapat hubungan yang sedang.

Kesimpulan

Berdasarkan peneliti, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Memiliki hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT AKA Sinar Group. yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank spearman sebesar 0,556 yang berarti hubungan kedua variabel bersifat sedang dan bernilai positif. sebesar $0,011 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. AKA Sinar Group.
2. Memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT AKA Sinar Group. Rank Spearman sebanyak yang arti hubungan kedua variabel bersifat kuat dan bernilai positif. Dan diketahui nilai signifikansebesar $0,044 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel budaya organisasi dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budaya, P., & Dan, O. (2016). (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang) PROGRAM PASCASARJANA.
- Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Horiguchi Sinar Issani. *Jurnal EMBA*, 4(4), 2107–2114.
- Gaya, P., Terhadap, K., Melalui, P., Kerja, M., Dinas, P., Pemerintahan, K., ... Terbuka, U. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas kesehatan pemerintahan kota sibolga.
- Hendriawan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, 94.
- Hutomo, P. T. P., & Taufik, A. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Jurnal Ilmiah*, 4, 1–17.
- Istiqomah, A., & Adhariani, D. (2017). Pengaruh Manajemen Laba terhadap Stock Return dengan Kualitas Audit dan Efektivitas Komite Audit sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.9744/jak.19.1.1-12>
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Universitas Dipenogoro Semarang*.
- ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Oleh : Etty Indriani Hari Waluyo M STIE AUB SURAKARTA. (n.d.).
- Sebastian, I., & Adiwijaya. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv X. *Management*, 4(2).
- Walningsuci, T., Musadieq, M. Al, & Hamid, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya). *Program Magister, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang*, 1–11.