

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT POLITEKNIK LP3I JAKARTA

Oleh : Dining Tiyas*

ABSTRACT

Dining Tiyas, Student Identification Number: 332161360596, with the title "The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta". This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on the performance of employees of the Directorate of LP3I Jakarta.

Problem formulation (1). Does the leadership style have a significant effect on the Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta, (2) Does the organizational culture have a significant effect on the Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta and (3) Does the leadership style and organizational culture influence the Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta. The research method used is descriptive quantitative, population and sample are employees of the Directorate of LP3I Jakarta. While statistical analysis uses multiple linear regression analysis.

The results of calculations using SPSS software for Windows Version 23. Obtained Employee performance = $44,317 + 0,201X_1 + 0,251X_2$ means that if there is no leadership style and organizational culture, the performance of the Employees is 44,317 points. Furthermore, the partial test results show that the leadership style variables have a significant effect on the Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta, this is evidenced by the results of the t test with $t_{count1} = 2.037$. ($p < 0.05$), organizational culture has a significant effect on the Employee Performance of the Directorate of LP3I Jakarta, as evidenced by the results of the t test with $t_{count2} = 2.326$. ($p < 0.05$) and simultaneously through the F test obtained $F_{count} = 7.753$ ($p < 0.05$).

Keywords: leadership style, organizational culture, employee performance

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan sumber daya manusia dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor terpenting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kehandalan sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri agar dapat bertahan dan berkembang demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu

menghadapi perubahan serta memenangkan persaingan. Keberhasilan pada organisasi berkaitan dengan kemampuan kinerja para karyawannya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja berarti hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja dapat diukur dari hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan

* Dosen LP3i Jakarta

mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi baik berorientasi bisnis maupun publik. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Pada dasarnya organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya, ciri khas ini dinamakan budaya organisasi. Hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku atau kebiasaan menjadi acuan dalam budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan dukungan yang besar bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dengan memberikan kemampuan terbaiknya. Karyawan dituntut untuk selalu kreatif dan menjaga komunikasi antar karyawan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar pula dorongan karyawan untuk maju dan berkembang bersama organisasi.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta ditemukan bahwa gaya kepemimpinan cenderung bersifat demokratis karena ditemukan pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah karyawan, gaya kepemimpinan demokratis mempunyai kelebihan yaitu hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak kaku tetapi mempunyai kelemahan yaitu proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah dan akan memicu konflik jika keputusan tidak sesuai dengan masing-masing anggota tim. Belum adanya pelatihan tentang budaya organisasi dan pengertian corporate culture menyebabkan adanya karyawan yang tidak memahami dan tidak menjalankan sepenuhnya

corporate culture yang ada di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

Tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas jika karyawan bekerja tidak tepat dan tidak cepat selain itu belum ada daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang memudahkan pimpinan untuk menilai kinerja karyawan sehingga saat ini penilaian hanya berdasarkan asumsi pimpinan saja. Dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku personelnnya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Sedangkan Yukl (2001) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apayang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam memelihara komitmen organisasi, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi untuk bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang (Katz dan Khan, 1978;.Koh et al, 1995; Mowday et al, 1982, dalam Sovyia Desianty, 2005).

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontinjensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku pegawai. Dari beberapa pengertian mengenai gaya kepemimpinan diatas, dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan adalah Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para pegawai, dan mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga personel organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner et al (1996) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi personel masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organization culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh personel organisasi (Stoner et al, 1996).

Menurut Peter F. Druicker dalam Tika (2014) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait diatas

Menurut Amnuai dalam Tika (2014), Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Budaya organisasi adalah kerangka berfikir yang diyakini secara bersama-sama oleh setiap anggota organisasi tersebut yang terdiri dari asumsi-asumsi dan nilai-nilai dasar. Asumsi dan nilai-nilai dasar ini disosialisasikan kepada setiap anggota baru sebagai cara atau persepsi mereka dalam berfikir, merasakan, bertingkah laku, dan bagaimana mereka menaruh harapan agar orang lain dalam organisasi juga berperilaku sama seperti mereka (Aiman-Smith dalam Tjahyanti (2011)

Dari beberapa pengertian mengenai budaya organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (H. Hadari Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap

orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Byars (1984, dalam Suharto dan Cahyono, 2005), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Sedangkan menurut Fuad Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Jadi dapat disintesis bahwa kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Hal tersebut sejalan dengan Bain (1982, dalam Mc Nesse-Smith 1996) yang menyatakan kinerja sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan, dan diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Belcher 1987, dalam Mc Nesse-Smith 1996). Penilaian instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerja akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan suplai, jam kerja dan ijin sakit.

METODE PENELITIAN

1 JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian menurut Narbuko (2004;2) adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, menganalisa dan menyusun laporannya. Metode penelitian sangat membantu penulis dalam melakukan pengumpulan dan analisa data terhadap permasalahan yang dihadapi. Menurut Nazir (2003;174) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode penelitian, karena pada umumnya data yang

dikumpulkan akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode Asosiatif atau Kausal Komparatif. Yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya.

Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (*variable dependen*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (*variable independen*). Jadi dalam hal ini adalah analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

2 POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2002:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi hanya diambil di kantor Direktorat Politeknik LP3I tidak mencakup keseluruhan cabang di seluruh Jakarta karena populasi terlalu banyak dan menyulitkan penulis dalam mengambil sampel yang karena Penentuan sampel (*sampling*) dilakukan dengan teknik *purposive sampling* (sampel yang disengaja) dari populasi karyawan maka sampel hanya diambil di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100% dari total populasi yaitu 50 karyawan dimana populasi dalam penelitian ini adalah hanya 50 karyawan di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

3 INSTRUMEN PENELITIAN/ALAT PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Pengumpulan data dapat dilakukan melalui :

- a. Angket yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pada setiap pertanyaan disediakan alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang disediakan adalah Sangat Setuju, Setuju, Ragu–Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.
- b. Wawancara (*interview*) yaitu dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan responden untuk meminta penjelasan berkenaan dengan maksud dan pengisian daftar pertanyaan
- c. Observasi/survei yakni dengan melakukan pengamatan secara langsung tentang motivasi dan disiplin kerja para pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi dengan menggunakan sebagai alat pengumpul yang pokok. Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Singarimbun dan Effendi 1995:3-5). Survei dilakukan terhadap Pegawai di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.
- d. Telaah dokumen, dilakukan dengan cara mempelajari berbagai referensi, literatur dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

4. TEKNIK ANALISA DATA

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yakni analisis yang menggunakan alat analisis yang bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti matematika (inisaal fungsi multifariat), model statistik, dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan dengan model statistik dengan bantuan *software SPSS rilis 23.00*. Dimana model yang digunakan sebagai *tools* dalam menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis

5 Deskripsi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dinyatakan dengan symbol X, sedangkan variabel dependen dinyatakan dengan symbol Y

a. Usia Karyawan

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat mengenai jenjang usia rata-rata karyawan yang secara kebetulan menjadi sampel pada penelitian ini. Dimana sebanyak 12 orang karyawan (24%) memiliki jenjang usia antara 21-30 tahun, sebanyak 11 orang karyawan (22%) memiliki jenjang usia antara 31-40 tahun, sebanyak 16 orang karyawan (32%) memiliki jenjang usia antara 41-50 tahun, sedangkan sisanya yaitu karyawan yang memiliki jenjang usia diatas 50 tahun adalah sebanyak 11 orang karyawan (22%) dari total karyawan yang menjadi sampel penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden.

b. Jenis Kelamin Karyawan

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat mengenai jenis kelamin karyawan yang secara kebetulan menjadi sampel pada penelitian ini. Dimana karyawan yang menjadi sampel penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 responden (66%) sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (33%)

c. Status Perkawinan Karyawan

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat mengenai status perkawinan Karyawan yang secara kebetulan menjadi sampel pada penelitian ini. Dimana sebanyak 41 orang karyawan (82%) memiliki status perkawinan sudah menikah, sedangkan sisanya sebanyak 9 orang karyawan (18%) memiliki status perkawinan belum menikah. Dari total karyawan yang menjadi sampel penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang responden.

d. Status Pendidikan Terakhir Karyawan

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat mengenai status pendidikan terakhir karyawan yang secara kebetulan menjadi sampel pada penelitian ini.

Dimana sebanyak 8 orang karyawan (16%) memiliki pendidikan terakhir SLTA, sebanyak 6 orang karyawan (12%) memiliki pendidikan terakhir D-3, sebanyak 17 orang karyawan (34%) memiliki pendidikan terakhir S-1, sisanya yaitu sebanyak 19 orang karyawan (38%) memiliki pendidikan terakhir S-2. Dari total karyawan yang menjadi sampel penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

UJI ASUMSI DAN KUALITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Pengujian Instrumen.

Uji Persyaratan.

Uji persyaratan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner. Sedangkan uji normalitas data tidak dilakukan karena data dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan berskala ordinal, bukan data kuantitatif, sehingga metode statistik yang digunakan adalah statistik non-parametrik. Statistik non-parametrik tidak mensyaratkan normalitas data.

Uji Validitas Kuesioner.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrument pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden $n = 50$. Sesuai kriteria di atas, diperoleh besaran r -tabel adalah 0,2732.

Uji Reliabilitas

- Variabel Gaya Kepemimpinan.
Reliability Statistics Variabel Gaya Kepemimpinan
Data hasil perhitungan dengan Software SPSS Version 23.00, diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,874 nilai ini lebih besar dari 0,60 dengan demikian maka instrument dari variabel kompetensi dikatakan reliabel
- Variabel Budaya organisasi.
Data hasil perhitungan dengan Software SPSS Version 23.00, diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,877 nilai ini lebih besar dari 0,60 dengan demikian maka instrument dari variabel budaya organisasi dikatakan reliabel.
- Variabel Kinerja Karyawan.
Data hasil perhitungan dengan Software SPSS Version 23.00, diperoleh hasil Cronbach Alpha sebesar 0,878 nilai ini lebih besar dari 0,60 dengan demikian maka instrument dari variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliabel.

Uji Hipotesis.

Hasil perhitungan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,402 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel ini sedang positif. Selanjutnya dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,426 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel ini sedang positif. Pernyataan ini diambil dari panduan korelasi pada bab sebelumnya yaitu pada tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 0,40-0,599 dinyatakan dalam posisi memiliki hubungan yang sedang.

Hasil perhitungan SPSS 23 for windows, dapat dijelaskan bahwa r^2 sebesar 0,248 artinya 24,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kompensasi, komitmen organisasi dll.

a. Uji Parsial (Uji t)

bahwa hasil perhitungan:

(1) t_1 sebesar 2,037 dengan nilai signifikansi 0,047 nilai ini lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di **Direktorat Politeknik LP3I Jakarta**.

Dari penjelasan ini maka hipotesis 2 terjawab yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a .

(2) t_2 sebesar 2,326 dengan nilai signifikansi 0,024 nilai ini lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta.

Dari penjelasan ini maka hipotesis 3 terjawab yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di **Direktorat Politeknik LP3I Jakarta**. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_a .

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan SPSS 23 for Dari hasil perhitungan di bahwa nilai F sebesar 7,753 dengan nilai signifikansi 0,001 nilai ini lebih kecil

dari nilai probabilita yang ditetapkan yaitu 0,05 (tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$).

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 telah terjawab yaitu variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. Dengan demikian Tolak Ho dan Terima Ha.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Personel dengan menggunakan *program SPSS for windows release 15* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 44,317 + 0,201X_1 + 0,251X_2$ Arti dari persamaan tersebut yaitu:

1. sebesar 44,317 menyatakan bahwa tanpa adanya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka Kinerja Karyawan tetap yaitu 44,317
2. Koefisien regresi 0,201 menyatakan bahwa setiap ada kebijakan gaya kepemimpinan 0,201 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,201 point
3. Koefisien regresi 0,251 menyatakan bahwa setiap ada kebijakan budaya organisasi 0,251 maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,421 point

PENUTUP

Dari hasil analisa dan pembahasan atas masalah yang diangkat dalam penelitian ini pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan serta saran-saran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan masukan bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan perumusan masalah, hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka penulis memberi beberapa kesimpulan yang diperoleh dari data kuesioner yang diisi responden serta berdasarkan *SPSS Versi 23.00 for windows* sebagai berikut:

KESIMPULAN

1. Hasil analisa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal tersebut dibuktikan dengan persamaan sebagai berikut $Y = 44,317 + 0,201X_1 + 0,251X_2$, artinya bahwa setiap satu satuan skor pada Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 0,201 dan budaya organisasi sebesar 0,251. Untuk gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,201

mengandung makna bahwa setiap ada perubahan kebijakan atau penambahan nilai gaya kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,201.

Didapat $t_{hitung_1} 2,037$ dengan nilai signifikansi 0,047 nilai ini lebih kecil dari probabilita yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta.

2. Didapat t_{hitung_2} sebesar 2,326 dengan nilai signifikansi 0,000 nilai ini lebih kecil dari probabilita yang ditetapkan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Politeknik LP3I Jakarta. sedangkan nilai untuk budaya organisasi sebesar 0,251 bermakna bahwa setiap ada perubahan atau penambahan nilai budaya organisasi maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,251. Jika Karyawan tidak diberi program berupa gaya kepemimpinan dan diperhatikan tingkat budaya organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan maka Kinerja Karyawan tetap 44,317.
3. Hasil analisa uji f menunjukkan hasil sebagai berikut:
Didapat F sebesar 7,753 dengan nilai signifikansi 0,001 nilai ini lebih kecil dari nilai probabilita yang ditetapkan yaitu 0,05 (tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$).

SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan organisasi seyogyanya tidak boleh puas atas prestasi yang telah didapat namun terus dilakukan berbagai cara untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan agar tujuan organisasi tercapai dan terus hidup.
2. Bagi para Karyawan kualitas hasil kerja hendaknya terus ditingkatkan secara maksimal. Hal ini ditujukan agar output yang dihasilkan tetap terjaga dengan baik.
3. Untuk dapat lebih mendekatkan kesempurnaan hasil penelitian, sebaiknya dilakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel atau melihat permasalahan yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L. Organisasi : **Perilaku, Struktur dan Proses**, Jilid I, Edisi V, Alih Bahasa : Djakarsin, Erlangga Jakarta, 2002.
- Gordon, Judith R, **A diagnostic approach to Organizational behavior**, USA, Allyn and Bacon.
- Gouzali, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, jilid 1 PT. Gunung Agung, Jakarta 1996.
- Hadari Nawawi, **Manajemen SDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif**, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2000.
- Hani Handoko, T 2005, **Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia**, Yogyakarta.
- Luthans, Fred, **Organizational Behavior, Fifth Edition**, Singapore, Mc. Graw Hill International, 2000.
- Nana Rukmana D.W, H. DR. IR. MA (haji), **Etika Kepemimpinan, Perspektif Agama dan Moral**, Bandung, September 2007.
- Robbins, Stephen P, **Organizational Behavior**, New Jersey: Pearson Education International. 2001.
- Singaribuan Masri, **Metode Penelitian Survey**, LP3ES, Jakarta, 2004.
- Sondang P.Siagian, 2002:375, 2003:7, **Kepemimpinan, disiplin & Filsafat Administrasi**, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Silalahi, Ulber, **Metode penelitian sumber daya manusia**, 2002, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Umar, Husein, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Cetakan ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003