

KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMANAH MEDDIS TANGERANG

(LEADERSHIP AND CULTURE ORGANIZATION AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT AMANAH MEDDIS TANGERANG)

Oleh:

Meryati Meryati¹⁾, Siti Laela²⁾, Rista Handayani³⁾

merry.santoso@catlover.com¹⁾, siti_laela65@yahoo.com²⁾, handayanirista01@gmail.com³⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2,3)}

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and organizational culture on employee performance on PT Amanah Meddis Indonesia, Tangerang. The method used in this study uses quantitative research methods with the samples used in this study were 75 employees. Based on the results of multiple linear regression analysis, it has found that the most dominant factor influencing employee performance is organizational culture, evidenced by the highest standardized coefficient. This variable has a positive and significant effect on employee performance. The better the organization's culture, employee performance will increase. Leadership style has a positive impact on employee performance, which that means if the leadership style gets better, then employee performance will be increase.

Keywords: Leadership, Organization Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Meddis Indonesia, Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, hal ini dibuktikan dengan koefisien standar terbesar. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan di era industri semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih cepat tanggap agar terus bertahan dan terus berkembang. Perihal yang memerlukan perhatian meliputi di semua aspek khususnya aspek sumber daya manusia. Akibatnya sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan senantiasa terjaga, baik dilihat dari aspek kesehatan, kompensasi, maupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kemampuan kerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan, dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Nawawi (2006). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa "Karyawan berperan penting dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan." Berbagai usaha dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, kepemimpinan juga perlu diperhatikan.

Seorang pemimpin yang ideal hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai seorang pemimpin perusahaan sangat perlu memperhatikan kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi sehingga tujuan keduanya dapat memenuhi sasarannya.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan "Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya." Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan suatu kepemimpinan yang efektif.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh Robbins (2008) yang menyatakan bahwa "Budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui pelatihan-pelatihan, orientasi, dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi." Bila budaya perusahaan menjadi budaya yang melekat di setiap pribadi berhasil, maka karyawan akan merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak menghadapi hambatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi ini merupakan hal yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Indonesia.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ***Kepemimpinan***

“Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan” (Kartono, 2004). Thoha (2010) menyebutkan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.” Menurut Herujito (2006), “Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu kepemimpinan dipelajari dan dipraktekkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”. “Kepemimpinan merupakan suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal” (Supardo, 2006). Melihat dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut (Rivai dan Mulyadi, 2012:53): 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, 2) Kemampuan yang efektivitas, 3) Kepemimpinan yang partisipatif, 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah dimana individu merasakan, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu. Ivancevich, Konopske, dan Matteson (2006) mendefinisikan bahwa “Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola.” Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya karyawan. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya.

Indikator budaya organisasi terdiri dari 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan,

7) Kemantapan/stabilitas (Robbins, 2008:167).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. "Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Tika, 2006:26).

"Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Robbins, 2008). Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedangkan menurut Widodo (2005) "Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan".

Indikator mengukur kinerja karyawan terdiri dari 6 indikator (Robbins, 2008), yaitu: 1) Kualitas: pengukuran kualitas kerja dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu: tingkat aktivitas diselesaikan pada awal

waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian: tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6) Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

"Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap sumber daya manusia organisasi maupun organisasi itu sendiri" (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya suatu proses mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya pemimpin mempengaruhi tersebut bisa menerapkan yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Kepemimpinan yang diperankan dengan baik mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu mengembangkan

pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

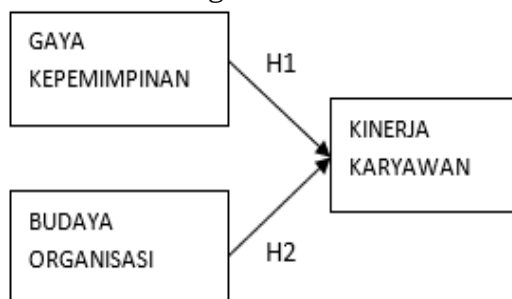
Budaya organisasi adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh sebuah kerangka pemikiran pada gambar 1 berikut ini:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran pada gambar 1, maka hipotesis pada penelitian ini:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu “Suatu pendekatan penelitian yang bersifat obyektif, menekankan pada pengujian teori-teori dengan melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan angka dan melakukan analisis data dengan metode pengujian statistik” (Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Sampel penelitian

Sampel penelitian ini yang digunakan 75 orang dari sejumlah populasi sebanyak 300 karyawan PT Amanah Meddis Indonesia Tangerang. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2009) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel independen, kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan “suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu tugas, misi, atau mencapai suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal” (Supardo, 2006:4).	1. Kerjasama 2. Efektivitas 3. Partisipasi 4. Pengaturan waktu 5. Pendelegasian tugas	1-5
Budaya Organisasi (X2) Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah baik Internal maupun eksternal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memikirkan, memahami, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait (Drucker dalam Tika, 2006:4)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan/stabilitas (Robbins, 2008:167)	1-5
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2008: 9)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian. 5. Komitmen Kerja. 6. Efektifitas	1-5

Metode Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang digunakan yaitu kuesioner penulis memberikan pertanyaan langsung kepada responden dan observasi peneliti

langsung mengamati responden di lapangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara media seperti internet, buku, dan jurnal penelitian.

Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung terhadap r table untuk tingkat signifikan 5%. Jika r hitung $>$ r table (0,60) maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r table (0,60) maka pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid (Sarjono dan Julianita, 2011:45).

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 (Sarjono dan Yulianita, 2011:45).

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas, kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis, yang diajukan apakah pengaruh

kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Uji statistik *t* digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara masing-masing antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik ini dilakukan dengan tingkat signifikan 5% (0,05) (Priyatno, 2013).

Hipotesis H_0 : $b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara masing-masing antara variabel independen X_1 terhadap variabel dependen Y .

Hipotesis H_a : $b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara masing-masing antara variabel independen (X_1) terhadap variabel kinerja dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan (X_1).

Hasil uji validitas variabel X_1 yang dilakukan dari 10 pertanyaan yang diajukan *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2272 untuk seluruh item, maka dari 10 item pernyataan variabel X_1 seluruhnya valid.

Uji reliabilitas yang dilakukan didapat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,929 > 0,7) maka variabel X_1 reliabel.

Uji Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi (X_2)

Hasil uji validitas variabel X_2 dari 10 pernyataan, *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2272 untuk seluruh pernyataan item, maka pernyataan variabel X_2 seluruhnya valid.

Uji reliabilitas variabel hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,902 > 0,7) maka variabel X_2 reliabel.

Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja Y dari 10 pernyataan *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2272 untuk seluruh item,

maka 10 item pernyataan Y seluruhnya valid.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output uji asumsi, diketahui nilai signifikansi untuk kepemimpinan sebesar 0,381, budaya organisasi sebesar 0,390, dan kinerja sebesar 0,413 lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan data tersebut diuji berdistribusi normal.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.629	.33316

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,639. Nilai $R^2 = 0,639$ menunjukkan bahwa X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (budaya organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,9% variasi Y sedangkan 36,1% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.124	2	7.062	63.621	.000 ^a
Residual	7.992	72	.111		
Total	22.115	74			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh simultan

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,743 + 0,240X_1 + 0,375X_2$$

Nilai konstanta regresi 1,743 menunjukkan bahwa (X1) kepemimpinan dan (X2) budaya organisasi, dengan konstan atau $X = 0$, maka (Y) kinerja karyawan di PT Amanah Meddis Tangerang sebesar 1,743. Koefisien regresi (X1) kepemimpinan sebesar 0,240 berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang dapat diartikan apabila kepemimpinan akan semakin baik, jika asumsi variabel lain konstan, maka kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Amanah Meddis. Koefisien regresi (X2) budaya organisasi sebesar 0,375 berpengaruh positif terhadap (Y) kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang dapat diartikan semakin baik budaya organisasi PT Amanah Meddis akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Dari hasil regresi tersebut terlihat bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang.

Uji Kelayakan Model (Uji Statistik)

Hasil uji F sebesar 63,621 dengan tingkat probabilitas 0,000 membuktikan model persamaan regresi hasil analisis layak digunakan untuk memprediksi pengaruh antar variabel. Hal ini karena dalam model persamaan regresi tersebut, kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan 63,9% variasi kinerja karyawan.

Uji t (Uji Hipotesis secara Parsial)

Dari hasil analisis regresi (X1) kepemimpinan dan (X2) budaya organisasi terhadap (Y) kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang. Uji signifikan (X1) kepemimpinan terhadap (Y) kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,943 dan $\text{sig } t$ hitung = $0,004 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa (X1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif.

Uji signifikan (X2) budaya organisasi terhadap (Y) kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,632 dan $\text{sig } t$ hitung = $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar 0,240. Hal ini dapat diterjemahkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suharyanto (2011). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Agustiningrum, Indrawati, dan Rahmanto (2012). Hal ini semakin menguatkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan temuan ini maka diperlukan peningkatan kemampuan kepemimpinan secara terus menerus. Langkah yang dilakukan antara lain dengan meningkatkan kemampuan pimpinan yang berkaitan dengan kerjasama, efektivitas, partisipasi, pengaturan waktu, dan pendelegasian tugas.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyawan dan Waridin (2006) dan Nesy Hajar (2011) dengan hasil yang diperoleh menguatkan budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dengan temuan ini maka diperlukan peningkatan budaya organisasi secara terus-menerus.

Langkah yang dilakukan antara lain dengan meningkatkan kemampuan, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci atau detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan/stabilitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Meddis Tangerang dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.240$. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amanah Meddis Tangerang dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.375$.

Saran

Bagi pimpinan perusahaan PT Amanah Meddis diharapkan untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi. Bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, A., Indrawati, C. D. S., Rahmanto, A. N. 2012. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Surakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2006. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Y. M. 2006. Dasar-dasar manajemen. Jakarta: PT Grasindo.
- Ivancevich, J. M., Konopske, R., Matteson M. T. 2006. Perilaku dan manajemen organisasi, jilid 1 dan 2, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. 2008. Pimpinan dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Mulyanto, H., Wulandari, A. 2010. Penelitian: Metode dan analisis. Semarang: CV Agung.
- Nawawi, H. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nesy, H. 2011. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Indonesia (Persero).
- Priyatno, D. 2013. Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V., Mulyadi, D. 2012. Kepemimpinan dan perilaku organisasi, edisi Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2008. Perilaku organisasi, jilid I dan II, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarjono, H., Julianita, W. 2011. SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, B., Waridin. 2006. Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.
- Singarimbun, M., Effendi, S. 2009. Metode penelitian survei. Jakarta: LP3ES.
- Suharyanto. 2011. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Tesis. Universitas Narotama Surabaya.
- Supardo, W. 2006. Kepemimpinan dalam manajemen: suatu pendekatan perilaku. Jakarta: Rajawali Press.
- Thoha, M. 2010. Kepemimpinan dan manajemen, divisi buku perguruan tinggi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. 2006. Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, J. 2005. Membangun birokrasi berbasis kinerja. Malang: Bayumedia Publishing.

Widyatmini, Hakim, L. 2008. Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan

kompotensi terhadap kinerja. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.