

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA SAFETY INDONESIA**

Krida Puji Rahayu<sup>1\*</sup>, Sella Cantika<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang<sup>1,2</sup>

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat  
[kridapujirahayu@gmail.com](mailto:kridapujirahayu@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the Leadership Style and Organizational Culture on employee performance at PT Wahana Safety Indonesia simultaneously. This research is an associative-research with a quantitative approach. The independent variables used in this research are leadership style (X1) and organizational culture (X2). While the dependent variable used in this study is employee performance (Y). Sampling used in this study using the saturated sample method which is the entire existing population, namely all employees of PT Wahana Safety Indonesia as many as 150 employees. Results show, leadership style variable (X1) partially has positive but has no significant effect on employee performance (Y) at PT Wahana Safety Indonesia. While organizational culture variable (X2) partially has a positive and significant effect on performance employee (Y). Hypothesis test indicate the independent variables leadership style (X1) and organizational culture (X2) are Simultaneous positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y) at PT Wahana Safety Indonesia. Meanwhile, employee performance (Y) 72.3% was found to be influenced by leadership style (X1) and organizational culture (X2) where the remaining 27.7% was influenced by other factors.*

**Keywords:** leadership style, organizational culture, employee performance.

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan

tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Adapun budaya organisasi dalam sebuah perusahaan bukan hanya sekedar kebiasaan ataupun ritual yang berulang kali dilakukan. Namun budaya organisasi disini merujuk pada suatu tujuan yang dimana sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan cara dari para pemimpin perusahaan meneruskan harapannya terhadap seluruh karyawan. Pengimplemetasian yang sesuai, tentunya membantu memberikan dampak positif bagi para karyawan serta memberikan jalan bagi perusahaan menuju target. Kendati demikian, budaya organisasi juga perlu dilaksanakan dengan flexible yang artinya, harus selalu dapat menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan pada suatu waktu. hal ini semata-mata untuk mempertahankan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian tersebut masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitiannya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Ruyatnasih (2013) pada PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang, menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019) gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT. Wahana Safety Indonesia sendiri, memiliki 1 Head Office, 2 Cabang, dan 1 Gudang dimana, Head Office berada di Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara, 1 Cabang di Balikpapan, 1 Cabang di Cikarang dan 1 Gudang di Daan Mogot Jakarta Barat. Namun untuk proses manajemen perusahaan hingga peraturan semua berada pada titik point di bawah kendali dan kontrol Head Office Jakarta Utara. Dalam kondisi demikian, tentunya asset karyawan merupakan salah satu hal yang harus dijaga dengan baik. Dengan total karyawan sebanyak 150 orang dari berbagai divisi, PT Wahana Safety Indonesia harus selalu memastikan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik dan lancar dimana salah satu faktor yang cukup kuat untuk mendorong dan menghambat ialah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT

Wahana Safety Indonesia sendiri melakukan penilaian kinerja setiap 4 bulan sekali namun sering kali masih ditemukan beberapa aspek yang dikatakan belum sesuai yang diharapkan bahkan dapat dikatakan menurun. Berikut adalah bentuk penilaian kerja yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Wahana Safety Indonesia:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Wahana Safety Indonesia Periode 2018-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Kinerja	Kriteria			
			SB	B	C	BR
2018	143	96,20%	81	45	16	1
2019	147	95,90%	79	43	23	2
2020	150	95,92%	80	46	22	2

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT Wahana Safety Indonesia periode 2018-2020

Berdasarkan tabel 1 di atas data penilaian kerja diatas, disajikan bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan pada PT Wahana Safety Indonesia. Hal ini tentunya perlu dilakukan penelitian apakah memang faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tidak jarang dalam berbagai kesempatan karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat agar proses pembayaran yang diterima dari customer juga cepat, namun dalam beberapa kesempatan pula terdapat keruwetan dalam pembagian wewenang/tugas, dimana divisi admin seharusnya menerima dokumen pendukung untuk menjalankan proses administrasi akan tetapi dokumen yang dibutuhkan sering kali “datang terlambat” sehingga hal tersebut membuat admin terhambat dalam melakukan tugasnya.

Budaya organisasi yang terjadi di PT Wahana Safety Indonesia dimana sudah cukup melekat dalam keseharian dan sudah menjadi kebiasaan maupun menjadi suatu jati diri organisasi dapat dilihat dalam tabel 1.2 berikut:

**Tabel 2. Budaya Organisasi**

No	Budaya Organisasi	Jumlah Karyawan	% diharapkan	Tercapai		Tidak Tercapai	
				Karyawan	%	Karyawan	%
1	Bersedia berusaha maksimal untuk kesuksesan perusahaan	150	100%	126	84%	24	16%
2	Bekerja menjunjung		100%	138	92%	12	8%

	tinggi kejujuran dan tanggung jawab					
3	Berprilaku baik	100%	127	85%	23	15%
4	Berdoa sebelum bekerja	100%	114	76%	36	24%
5	Introspeksi diri jika berbuat salah dan memperbaikinya	100%	139	93%	11	7%
6	PT Wahana Safety Indonesia peduli terhadap masalah dan kebutuhan karyawan	100%	138	92%	12	8%
7	Mampu membentuk dan membina kerjasama antar unit kerja	100%	141	94%	9	6%
8	PT Wahana Safety Indonesia memberikan kebebasan dalam metode penyelesaian pekerjaan yang efisien	100%	112	75%	45	25%
9	Appresiasi diberikan ketika karyawan mencapai target	100%	119	80%	31	20%
10	Karyawan diberikan ruang dalam berpendapat	100%	112	75%	49	25%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa budaya organisasi di PT Wahana Safety Indonesia belum mencapai presentase yang diharapkan. Hal ini secara tidak langsung maupun secara langsung tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga output yang dihasilkan karyawan PT Wahana Safety Indonesia tidak maksimal.

Dalam beberapa kali pengamatan ditemukan bahwa pemimpin kurang memperhatikan kedisiplinan dari karyawannya seperti adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan lagi kurang jelasnya dalam hal pembagian tugas. hal tersebut menarik perhatian penulis untuk meneliti guna membahas lebih mendalam mengenai hal tersebut.

Budaya organisasi PT Wahana Safety Indonesia juga dapat dilihat dari absensi karyawan, dimana seringnya ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja namun terlihat tidak ada sanksi yang terjadi. Presentase absen dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

**Tabel 3. Data Absensi Karyawan PT Wahana Safety Indonesia Periode 2018-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Presentase Hadir Diharapkan	Tidak Hadir %	Hadir	
					Terlambat %	Tepat Waktu %
2018	143	≥ 243 hari	100%	6,30%	17,10%	76,6%
2019	147	≥ 247 hari		5,60%	19,72%	74,68%
2020	150	≥ 244 hari		6,24%	20,86%	72,9%

Sumber : Divisi HR PT Wahana Safety Indonesia

Data absensi pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa presentase absensi karyawan PT Wahana Safety Indonesia tidak sesuai dengan yang diharapkan bahkan dapat dilihat terjadi penurunan dalam waktu masuk kerja. Selain itu dalam beberapa kali pengamatan, penulis melihat bahwa jam kerja yang seharusnya senin-jumat pukul 08.30 sudah masuk dan mulai bekerja, akan tetapi masih banyak karyawan yang sudah terlambat masuk kerja, masih bersantai-santai di pantry. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan dalam budaya organisasi perusahaan dan ketidaksiharasan dengan aturan yang ada. Minimnya perhatian dari pimpinan juga merupakan salah satu pemicu karyawan untuk menganggap terlambat merupakan hal yang biasa.

Setelah beberapa kali dilakukan pengamatan, ditemukan berbagai permasalahan diantaranya penulis melihat dan merasakan sendiri dalam beberapa kali meeting / briefing untuk mencari pemecahan suatu masalah, terdapat beberapa karyawan yang terlihat enggan untuk mengemukakan pendapatnya. Terlihatnya banyak karyawan yang enggan dalam menyampaikan pendapat, mengidentifikasi bahwa perusahaan kurang transparansi dalam budayanya dan pemimpin kurang demokratis dalam memimpin. Disaat terdapat beberapa karyawan yang mencoba mengeluarkan pendapatnya diiringi dengan beberapa alasan pendukungpun, secara tidak langsung terlihat bahwa pendapat tersebut kurang diterima dan mengidentifikasi penolakan. Hal tersebut terjadi beberapa kali sehingga pada akhirnya lambat laun karyawan lain mulai enggan untuk berpendapat di forum, kendati pendapatnya mungkin saja baik

untuk pengembangan perusahaan kedepannya, namun karena “penolakan halus” sering terjadi maka karyawan lebih memilih untuk tidak berpendapat.

Dalam awal penelitian, penulis juga mendapatkan beberapa kesempatan melakukan wawancara singkat secara random terhadap beberapa karyawan PT Wahana Safety Indonesia, dimana hasil yang didapatkan dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut :

**Tabel 4. Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT Wahana Safety Indonesia**

No	Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden	Setuju	Tidak Setuju	Presentase
1	Otoriter	20	14	6	70%
2	Transparasi	20	7	13	35%
3	Demokratis	20	3	17	15%
4	Tegas	20	11	9	55%
5	Lepas kendali	20	7	13	35%

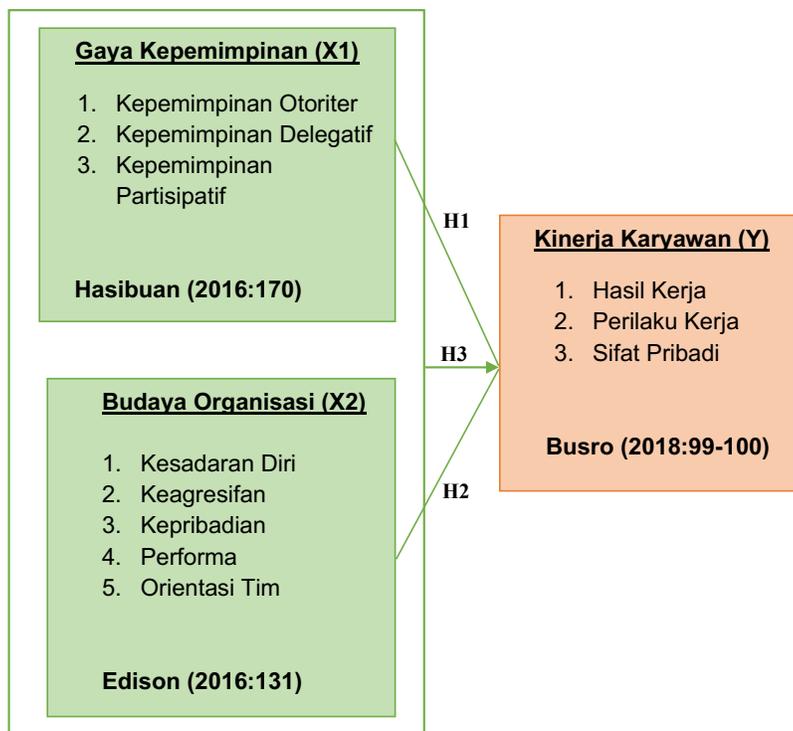
Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden random yang di wawancara singkat oleh peneliti dari berbagai divisi seperti divisi admin, marketing, purchasing, finance, pajak, accounting, driver hingga OB, menyatakan bahwa pemimpin terlihat kurang mengayomi pendapat dari bawahannya, hal ini menjadi pemicu kurangnya kinerja karyawan PT Wahana Safety Indonesia. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan merupakan faktor yang cukup kuat dalam menghambat maupun mendorong kinerja karyawan. Hal-hal tersebut diatas memacu penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mungkin kedepannya dapat memberikan peningkatan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
  - Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
  - Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
  - Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

- Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan
- Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan
  - Ha3: Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dikatakan sebagai Penelitian kuantitatif karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13).

Metode yang digunakan yaitu metode asosiatif. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu : “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.” Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui biaya kualitas terhadap produk cacat.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) “teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel”. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal 6 Bulan. Adapun semua karyawan pada PT Wahana Safety Indonesia memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, maka dari itu sampel yang diambil ialah sebanyak 150 orang atau sama dengan seluruh populasi karyawan PT Wahana Safety Indonesia yang ditetapkan sebagai responden nantinya.

Metode pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian, karena data yang terkumpul akan dijadikan bahan analisis dalam penelitian. Metode penelitian diantaranya studi kepustakaan, observasi, dan angket/kuesioner. Teknik analisis data kuantitatif digunakan untuk menafsirkan data yang telah diperoleh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### Uji Validitas

Sugiyono (2014 :126) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid, jika:

- Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan atau pernyataan angket dinyatakan valid.
- Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak valid.

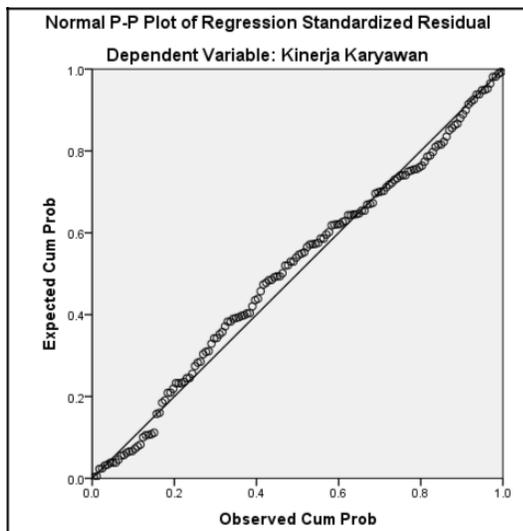
Hasil uji validitas variabel “gaya kepemimpinan (X1)”, “budaya organisasi (X2)”, “Kinerja Karyawan (Y)” pada seluruh pernyataan adalah valid. Hal ini berdasarkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,160$ .

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 25. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel, Ghazali (2013:50). Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS 25 dengan hasil semua reliabel.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan peneliti adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.



**Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 2 hasil uji normalitas, grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

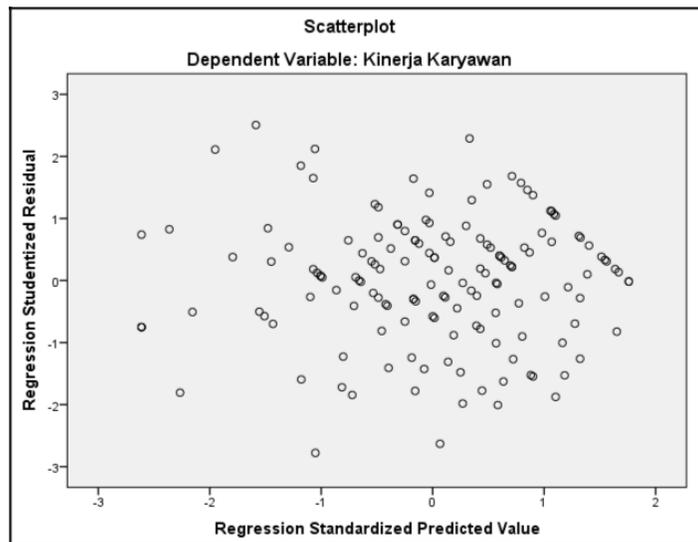
**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity	
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Tolerance	VIF
		Coefficients	Std. Error					
1	(Constant)	3.731	1.692		2.205	.029		
	Gaya	.051	.039	.059	1.305	.194	.911	1.097
	Kepemimpinan							
	Budaya	.523	.029	.831	18.279	.000	.911	1.097
	Organisasi							

Sumber : Hasil *output* SPSS, yang diolah penulis (2021)

Dilihat dari uji multikolinieritas pada tabel 4.1, pada kolom Tolerance “gaya kepemimpinan (X1)” dan kolom Tolerance “budaya organisasi (X2)” masing-masing diperoleh nilai 0,911 yang mana berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Berdasarkan gambar 3 dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik pada scatter plot regresi menyebar dengan pola tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Untuk hasil uji Regresi Berganda, hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa:

$$Y = 3.571a + 0,0511 + 0,5232$$

Persamaan regresi mempunyai arti:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 3,731 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka nilai kinerja karyawan pada PT Wahana Safety Indonesia sebesar 3,731
- b) Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,051. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia akan meningkat sebesar 0,051.

- c) Nilai koefisien regresi linear berganda pada variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebesar 0,523. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi (X2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia akan meningkat sebesar 0,523.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.731	1.692		2.205	.029
	Gaya Kepemimpinan	.051	.039	.059	1.305	.194
	Budaya Organisasi	.523	.029	.831	18.279	.000

Sumber : Hasil *output* SPSS, yang diolah penulis (2021)

**Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.731	1.692		2.205	.029
	Gaya Kepemimpinan	.051	.039	.059	1.305	.194
	Budaya Organisasi	.523	.029	.831	18.279	.000

Sumber : Hasil *output* SPSS, yang diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 7, hasil dari *output* uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t pada Gaya Kepemimpinan (X1)

Uji t terhadap indikator gaya kepemimpinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar 1,305 dengan signifikansi 0,194. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 1,305 yang mana lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,976 (df = n-k-1 jadi 150-2-1 = 147). Dan nilai signifikansi 0,194 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak Adapun bahwa variabel

gaya kepemimpinan (X1) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia.

b. Uji t pada Budaya Organisasi (X2)

Uji t terhadap indikator budaya organisasi (X2) didapatkan t-hitung sebesar 18,279 dengan signifikansi 0,000. Pada variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 18,279 yang mana lebih besar dari t-tabel yaitu 1,976 ( $df = n-k-1$  jadi  $150-2-1 = 147$ ). Dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Adapun bahwa variabel budaya organisasi (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia.

c. Pengaruh Variabel Dominan

Berdasarkan kedua variabel dalam penelitian ini, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Safety Indonesia adalah budaya organisasi (X2), hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi atau nilai B pada variabel bahwa budaya organisasi (X2) memiliki nilai lebih tinggi dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,523.

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa didapatkan nilai f-hitung sebesar 192,039 sementara nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai f-hitung 192,039 jauh lebih besar dari f-tabel yaitu 3,06 ( $k ; n-k = F(2 ; 150-2) = F(2 ; 148) = 3,06$ ).

**Tabel 8. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643.679	2	821.839	192.039	.000 <sup>b</sup>
	Residual	629.095	147	4.280		
	Total	2272.773	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil *output* SPSS, yang diolah penulis (2021)

Adapun nilai signifikansi didapatkan 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil uji f variabel independen gaya kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi

(X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia.

Berdasarkan dari hasil Analisa data pada uji regresi, uji t, dan uji f, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Analisa data variabel gaya kepemimpinan (X1), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) pada PT Wahana Safety Indonesia kurang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawannya.

Adapun dalam hal ini terdapat perbedaan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruyatnasih (2013) pada PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang, menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2019) gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil Analisa data variabel budaya organisasi (X2), menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) yang terdapat pada PT Wahana Safety Indonesia sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawannya dan penerapannya pun sudah sesuai.

Adapun penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi, dkk (2012) pada karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang, dimana ditemukan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Analisa data uji f, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan mencapai target kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dan diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat berperan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pada umumnya, karyawan yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu

kepribadian organisasi, dimana hal itu akan menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan baik atau buruknya kinerja karyawan tergantung dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin karyawannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hendriawan (2014), Valentina (2015), dan penelitian Nurul (2015) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Analisa data pada nilai koefisien regresi (B) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 uji t, didapatkan nilai sebesar 0,523 yang mana nilai B ini lebih besar dari nilai koefisien regresi (B) variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0,051.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Wahana Safety Indonesia terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh positif namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT Wahana Safety Indonesia bukanlah faktor utama yang mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $1,305 < 1,976$ ) dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,194 > 0,05$ ) variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif namun tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia ( $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak).

Bahwa pada variabel budaya organisasi (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) yang terdapat / diterapkan pada PT Wahana Safety Indonesia sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, dan dapat dikatakan jika budaya organisasi pada PT Wahana Safety Indonesia terus di pertahankan dan atau mungkin ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Uji hipotesis variabel budaya organisasi (x2) diperoleh  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $18,279 > 1,976$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) variabel

budaya organisasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

Bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan keterkaitan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dari PT Wahana Safety Indonesia. Uji hipotesis diperoleh  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  ( $192,039 > 3,06$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka hasil uji  $f$  variabel independent gaya kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Wahana Safety Indonesia. Sementara dengan nilai determinasi didapatkan 72,3% dipengaruhi gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dimana sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai berikut, Bahwa ditemukan pernyataan paling lemah pada variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah indikator gaya kepemimpinan otoriter "Pimpinan Saya tidak menerima saran atau kritik apapun dari bawahan meskipun baik untuk perusahaan" yang memiliki score 2,77 yang termasuk Kurang Baik, penulis ingin memberikan masukan bahwa meskipun dalam penelitian variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan, bukan berarti hal tersebut menjadi alasan bagi pemimpin untuk bersikap acuh. Karena meskipun pada oleh karenanya, hal ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran dan koreksi agar hendaknya sebagai pemimpin untuk dapat selalu membangkitkan rasa percaya diri karyawan dengan mencoba untuk menerima masukan dari karyawan terutama masukan yang inovatif karna hal ini juga untuk keberhasilan pekerjaan dari karyawan, hal ini tidak lain juga untuk kepentingan perusahaan.

Bahwa ditemukan pernyataan paling lemah pada variabel budaya organisasi (X2) adalah indikator kesadaran diri "Saya selalu mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya kerjakan" yang memiliki score 3,89 meskipun masuk kategori Baik, namun dalam hal ini penulis ingin memberikan masukan yang mana hasil penelitian didapatkan budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sudah cukup berjalan dan diterapkan dengan baik dalam perusahaan. Namun hal tersebut tidak semata-mata

membuat besar kepala, alangkah lebih baiknya dalam organisasi karyawan dan manajemen perusahaan terus meningkatkan budaya organisasi yang baik terutama dalam mencari tau bagaimana terdapat karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya yang mana dalam perusahaan hendaknya berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan demi kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan demi kepentingan perusahaan.

Bahwa ditemukan pernyataan paling lemah pada indikator kesadaran diri “Saya selalu bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” yang memiliki score 3,99 meskipun masuk dalam kategori Baik, Sebaiknya penilaian kinerja karyawan dilakukan lebih sering dan rutin seperti setiap 3 (tiga) bulan sekali atau setidaknya paling lama 6 (enam) bulan sekali agar lebih efektif dan dapat dilakukan analisa sesegera mungkin yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena jika penilaian kinerja dilakukan hanya setiap 1 (satu) tahun sekali akan kurang efektif. Karena indikator kesadaran diri atau biasa disebut inisiatif jugasangat penting dan biasanya masuk dalam penilaian kinerja.

## REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-50
- Dewi, N. N. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suparma Tbk. *Jurnal Media Mahardika*, Vol 17(2), 278-88
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Diastuti, W. Juni. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 114-22
- Gita, R., & Yuniawan, A. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 161-70
- Girsang. W. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol 4 Issue 2, pp: 159-70

- Ghozali, Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial lainnya*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herdiana, Heri. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 2(1), 26-32
- Husain, B. A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bima Bangun Sentana. *Jurnal SeMaRaK*, 2(3), 126-40
- Junaidi, R., & Susanti, F. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Padang
- Rahayu, K.P. & Sanjaya, R. 2020. Penerapan Path Analysis Model Mediasi Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa. *EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 5(2), 87-103
- Saputra, I. G. A. E., & Adyani, I. G. A. D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6592-6619
- Saputri, A. R. N. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Janesia Utama*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Binus. Jakarta
- Sasingkelo, R., Christoffel, K., Farlane, S. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA*, 4(4), 2107-14