

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN (Perseroan) Tbk Medan

Nasib., S.Pd., M.M

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on property performance at PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. The population in this study suluruh employees of PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan who numbered 40 people. whereas sampling technique using probabiliti sampling method by means of saturated samples. Saturated sample is the entire population of the sample. Thus, the samples in this study is 40 reseponden. This type of research is quantitative research. Data analysis techniques used in this study was to test the validity, reliability, multiple linear regression analysis, t-test, test-f, and the coefficient of determination by using SPSS version 18. Based on the results of simple regression analysis is $Y = 4.454 + 0,507X1 + 0,418X2 + e$ which menunjukkan leadership style and organizational culture positive and significant impact on employee performance and partially (t-test) can be seen from the calculation of the t-test for the leadership style variable (X1) which produces $t = 5.328 > t_{table} = 2.026$ at a significance level (α) = 5% (0.05) and from the calculation of the t-test for the variable of organizational culture (X2) which produces $t = 3.957 > t_{table} = 2.026$ at a significance level (α) = 5% (0.05). Taken together (test F) leadership style variable (X1) and organizational culture (X2) a significant positive effect on the purchase keputusan PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. This can be seen from the results of test calculations that produce $F_{hitung} = 26.646 > F_{table} = 3.25$. While the coefficient of determination (R^2) of 0,568 (56.8%). That is to say 56.8% variation of the dependent variable yaitu gaya leadership and organizational culture on the model can explain the performance of employees while the remaining 44.3% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan merupakan perusahaan milik negara yang bergerak pada bidang jasa konstruksi bangunan (*real estate*). PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Sehingga hal ini akan membuat PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya mengingat bahwa persaingan yang dihadapi oleh PT.

Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan bukan hanya dari dalam negeri melainkan juga perusahaan asing yang turut untuk berbisnis mencapai profitabilitas yang maksimal. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa peneliti menilai bahwa kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari sebagai karyawan yang tidak siap dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggal waktu yang telah ditetapkan. Padahal PT.

Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan telah mengevaluasi bahwa pekerjaannya yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Jika hal ini terus berlanjut maka PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan akan sangat sulit untuk merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan. Sehingga ke depan banyak pekerjaannya yang terkendala dari kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Edy Sutisna (2011:214):“*kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu*”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161), *“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”*.

Menurut Rivai (2007:64): *“Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”*.

Menurut Kismono dan Rahima (2012:13): gaya kepemimpinan terbagi atas 3 (tiga) yakni:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang berpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin memusatkan kekuasaan dan keputusan-keputusan pada pemimpin sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri.

a. Keunggulan dari gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Keputusan dapat diambil secara tepat, karena hanya pemimpin yang dapat membuat suatu keputusan.
- 2) Pemusatan kekuasaan dan tanggung jawab hanya terletak pada satu orang pemimpin.
- 3) Gaya kepemimpinan ini baik digunakan pada bawahan yang kurang disiplin dan karyawan yang bergantung pada atasan.

b. Kelemahan dari Gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Karena semua keputusan hanya di ambil oleh pemimpin, maka bawahan tersebut tidak dapat belajar untuk mengambil suatu keputusan secara tepat.
- 2) Bawahan merasa tertekan dan kurang puas terhadap apa yang telah diputuskan oleh pemimpin.
- 3) Bawahan kurang bertanggung jawab dan sangat ketergantungan terhadap atasan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan organisasi. Pemimpin memdelegasikan wewenang secara luas. Pengambilan keputusan selalu dirundingkan dengan para bawahan, sehingga pemimpin dan bawahan bekerja dalam satu tim.

a. Keunggulan dari gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Memberikan kebebasan kepada kelompok untuk mengambil suatu keputusan.
- 2) Bawahan merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.
- 3) Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan seperti apa yang menjadi tujuan perusahaan.
- 4) Mengurangi ketegangan di dalam kelompok dan mengurangi konflik.
- 5) Karena keputusan di ambil secara berunding maka akan mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, saling mengisi kekosongan keduanya dan dapat saling menghargai.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*laissez*)

Gaya kepemimpinan ini dasarnya berpandangan kepada anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan, dengan sedikit pengarahan dalam

merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagian dari tugas pokok.

a. Keunggulan dari gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Memungkinkan bawahan dapat mandiri, dapat mengembangkan kemampuannya, kreativitasnya, dan dapat memecahkan persoalan serta permasalahan yang ada dengan rasa tanggung jawab.
- 2) Bawahan tidak bergantung kepada atasan.
- 3) Proses penyelesaian suatu masalah lebih cepat.

b. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini antara lain:

- 1) Kemungkinan besar akan terjadi penyimpangan terhadap standard operasional dan standard mutu perusahaan karena terlalu bebasnya bawahan tanpa pengawasan.
- 2) Karena terlalu bebas, jika terjadi kesalahan dalam mengambil suatu keputusan.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2011:2): "Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah didalam organisasi". Wibowo (2013:258): "Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan

nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi". Menurut Turner dalam Wibowo (2013:258): "Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya".

Manfaat Budaya Organisasi

Ada beberapa manfaat jika perusahaan memiliki organisasi yang baik. Menurut Wibowo (2013:351) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut Miner daam Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171): "Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan".

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap

mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan ataupun jawaban sementara dari suatu masalah yang patut di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti dan teori-teori pendukung, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:” Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012 :8), metode kuantitatif merupakan

metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah yang konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Pada penelitian menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang. Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan metode *probabiliti sampling* dengan cara sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan seluruh populasi dari sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 40 reseponden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

data primer diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner sedangkan data sekunder data yang dikumpulkan oleh peneliti dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan misalnya sejarah berdiri, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab. Selain itu data yang dicari di internet mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti serta teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara.

Defenisi operasional dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dalam hal variabel yang diteliti dari:

1. Variabel Bebas (X_1) Variabel bebas sering disebut sebagai variabel-variabel *stimulasi, predictor*, atau *atecedent*. Dalam penelitian, variabel (X_1) adalah gaya Kepemimpinan.
2. Variabel Bebas (X_2) Variabel bebas sering disebut sebagai variabel-variabel *stimulasi, predictor*, atau *atecedent*. Dalam

penelitian, variabel (X_2) adalah budaya organisasi.

3. Variabel Terikat (Y) Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji sahih atau tidaknya kuesioner. Menurut Helmi (2011:79) jika nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,361 maka butir dinyatakan valid. Data penelitian dinyatakan valid jika memiliki kriteria dengan membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* dengan r tabel.

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

r hitung	r tabel	Keterangan
0.752	0,278	Valid
0.711	0,278	Valid
0.728	0,278	Valid
0.691	0,278	Valid
0.751	0,278	Valid
0.808	0,278	Valid
0.691	0,278	Valid
0.752	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2016)

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk gaya kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=40-2= 0,278$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_2)

r hitung	r tabel	Keterangan
0.568	0,278	Valid
0.501	0,278	Valid
0.667	0,278	Valid
0.487	0,278	Valid
0.592	0,278	Valid
0.529	0,278	Valid
0.501	0,278	Valid
0.568	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2016)

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=40-2= 0,278$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

r hitung	r tabel	Keterangan
.768	0,278	Valid
.471	0,278	Valid
.777	0,278	Valid
.644	0,278	Valid
.768	0,278	Valid
.471	0,278	Valid
.777	0,278	Valid
.644	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2016)

Dari Tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ($n-2=52-2= 0,278$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

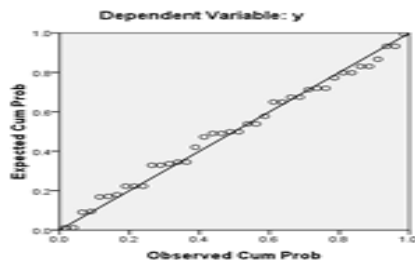
Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,920	0.6	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,827	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,889	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.454	4.255		1.047	.302		
x1	.507	.095	.570	5.328	.000	.968	1.033
x2	.418	.106	.423	3.957	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: y

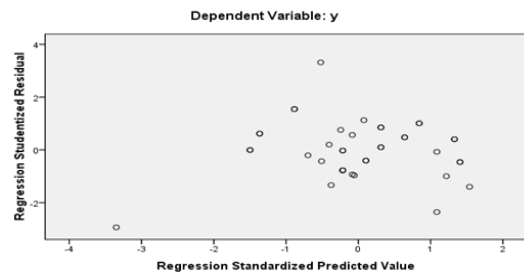
Sumber: SPSS 16 Diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.454	4.255		1.047	.302		
x1	.507	.095	.570	5.328	.000	.968	1.033
x2	.418	.106	.423	3.957	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: y

Sumber: SPSS 16 Diolah Peneliti (2016)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4,454 + 0,507X_1 + 0,418X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,454 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 4,454 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 4,454satu.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,507 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,507 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,418 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kepuasan kerja Pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,418 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.454	4.255		1.047	.302		
	x1	.507	.095	.570	5.328	.000	.968	1.033
	x2	.418	.106	.423	3.957	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: y

Sumber: SPSS 16 Diolah Peneliti (2016)

Dari Tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai Signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,328 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.

Nilai Signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,957 ($n-3=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.428	2	195.214	26.646	.000 ^a
	Residual	271.072	37	7.326		
	Total	661.500	39			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: SPSS 16 Diolah Peneliti (2016)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,646 > F tabel 3,25 ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($n - k = 40 - 3 = 37$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.568	2.70671

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,768, artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,568 (56,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 56,8% variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Satyawati dan Suartana yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,328$ ($n-3=40-3=37$) $> t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya terus ditingkatkan karena variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kinerja

karyawan yang baik maka karyawan tersebut akan nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Usaha untuk meningkatkan gaya kepemimpinan ini dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, kebiasaan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan kepada bawahannya, membangun emosi yang baik dalam mengarahkan para bawahannya, watak dan kepribadian yang baik dimata para bawahannya. Sehingga hal ini dapat dijadikan contoh para karyawan. Dalam prosesnya gaya kepemimpinan ini harus dapat disesuaikan dengan kondisi dan masalah yang ada. Sebagai seorang pimpinan perusahaan harus dapat mengarahkan pekerjaan para bawahannya melalui dari gaya kepemimpinan yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Satyawati dan Suartana yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,328$ ($n-3=40-3=37$) $> t_{tabel} 2,026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga sebaik budaya yang ada pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus ditingkatkan melalui membangun hubungan yang baik diantara karyawan, menciptakan kerja sama yang baik diantara karyawan serta menciptakan suasana kerja yang baik dengan

keseragam karyawan. Sehingga hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Satyawati dan Suartana yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F (simultan) dimana nilai regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,646 > F tabel 3,25 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=40-3=37)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan. Sehingga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus ditingkatkan karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan. Sehingga dengan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan nyaman, aman serta dapat memberikan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan beban serta tugas yang diembannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Medan.

Saran

1. Pimpinan PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mendeskripsikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan karyawannya. Sehingga karyawan yang bekerja pada bagian tertentu sudah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan beban dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya membuat peraturan yang jelas tentang hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, karyawan dengan pimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan dibuatnya peraturan yang mengatur hubungan diantara karyawan lain. Sehingga hal ini akan terbentuk budaya organisasi yang baik.
3. PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya melakukan penilaian kinerja secara berkelanjutan agar dapat mengetahui secara baik sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga hal ini akan menjadi evaluasi internal PT. Pembangunan Perumahan Medan sebaiknya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Edy, Sutrisna. *Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga, Kencana Prenada Media Grup: Jakarta, 2011.
- Gogy Bara Kharisma. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. Semarang: Universitas Diponegoro. 2013.
- Hadari, Nawawi. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2007.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua belas, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi ke satu, Surabaya: Penerbit PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- . *Sistem Yang Tepat Untuk Memiliki Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Robbinson. "Perilaku Organisasi". Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Gramedia. 2006.
- Satyawati, Ni Made Ria dan Suartana, Wayan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN: 2302-85562. 2014.
- Sutrisno, Edy. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: PT Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. cetakan ke enam belas, Bandung: Alfabeta, 2012.