



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK  
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu  
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara  
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR  
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman  
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA SYARIAH  
DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais  
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN  
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan  
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM  
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA  
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS  
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman  
(111-126)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
*E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id*

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN PT KIMIA FARMA TBK  
DAN PT INDOFARMA TBK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang  
(1-19)

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASA INTI PERSADA**

Jatenangan Manalu  
(20-33)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA**

Rita Zahara  
(34-46)

**TINJAUAN BASIS SKEMA KEPUTUSAN UNTUK MENYERAP PASAR  
DAN PILIHAN VARIAN KOMERSIAL DI JAKARTA**

Boyke Hatman  
(47-64)

**KONTRIBUSI PERUSAHAAN PERGADAIAN SWASTA  
SYARIAH DALAM PERKEMBANGAN PERUSAHAAN PERGADAIAN  
DI INDONESIA TAHUN 2016 - 2024**

Sasli Rais  
(65-85)

**ANALISA RATIO UNTUK MENGUKUR KINERJA KEUANGAN  
STUDI KASUS PADA PT. YULIE SEKURITAS INDONESIA TBK TAHUN 2020 & 2021**

Neli Marita & Syauqi Adnan  
(86-95)

**ANALISA RASIO KEUANGAN NASABAH DALAM  
KEBIJAKAN PEMBERIAN KREDIT STUDI KASUS PADA  
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KOTA WISATA**

Jajang Cukmana & Aida Safitri  
(96-110)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PETUGAS PETUGAS  
PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM (PPSU) KELURAHAN CAWANG**

Wakhyudin & Muhammad Fathur Roman  
(111-126)

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI BUANA RAYA

**Rita Zahara**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

*E-mail : ritazahara937@gmail.com*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Buana Raya dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Buana Raya baik secara parsial maupun simultan.*

**Kata kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini yang sangat dinamis, menuntut perusahaan adaptif terhadap perubahan tersebut. Salah satu kunci dalam memenangkan perubahan tersebut adalah kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk / mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula, karyawan mem-

punyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan

konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum meyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum (Sentono, 2001:5)

Berdasarkan survei pendahuluan peneliti menduga bahwa kinerja karyawan PT. Tri Buana Raya masih rendah.

Beberapa karyawan tidak memiliki kompetensi yang cukup tentang pengetahuan bidang yang dimilikinya, sehingga mereka menemui kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan diri. Selama masih memungkinkan, setiap karyawan tentu memiliki keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan mengubah perilakunya sesuai dengan perkembangan zaman.

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidup yang dimilikinya akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

## **II. KAJIAN PUSATAKA**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,2004:29). Menurut Tampubolon (2007:76) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan Nawawi (2003:115) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Robert Albanese, David D. Van Fleet, 2004 : 102 berdasarkan kepribadian gaya kepemimpinan dibedakan menjadi gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan moralis

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Pabundu (2006;105) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi, sehingga

harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Harrison Mc Kenna, et.al, (2002:65) membagi empat tipe budaya organisasi yaitu budaya kekuasaan (*power culture*), budaya peran (*role culture*), dan budaya pendukung (*support culture*) dan budaya prestasi (*achievement culture*).

Menurut Robbins (2002 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## 3. Kinerja Karyawan

Mangkunagara (2000:164) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Simamora (2007:104), berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang telah dicapai oleh organisasi, dan hasil evaluasi ini dapat dijadikan sebagai salah satu alat dalam pengambilan keputusan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif untuk menggambarkan persepsi karyawan PT. Tri Buana Raya. Peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Tri Buana raya sebanyak 50 orang. Sedangkan analisis kuantitatif

digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 17.0.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Korelasi Sederhana.

#### Hubungan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dapat dilihat pada besarnya koefisien korelasi dengan pedoman yaitu jika koefisien semakin mendekati 1 atau -1, maka hubungan yang terjadi erat atau kuat, sedangkan jika koefien semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi lemah. Dari output SPSS berikut ini didapat koefisien korelasi sebesar 0,722 (lihat tabel 4.1).

**Tabel 4.1**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Karena nilai berada di rentang 0,600–0,800 maka hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah erat. Untuk mengetahui arah hubungan maka dapat dilihat pada tanda nilai koefisien yaitu positif atau negatif. Nilai koefisien bertanda positif menandakan terjadinya hubungan positif, artinya jika gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh managemen PT. Tri Buana Raya adalah baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari koefisien korelasi yang telah disebutkan di atas dapat dihitung pula besarnya nilai koefisien determinasi. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable gaya kepemimpinan yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja karyawan. Analisis determinasi (koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap variable kinerja karyawan.

**Tabel 4.2**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.511	.26127

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan output diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,521 (lihat tabel 4.18) atau 52,1%. Nilai ini

menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,1% sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi, budaya organisasi.

### **Hubungan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diperoleh data dari output berikut :

**Tabel 4.3**  
**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Budaya Organissasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Budaya Organissasi	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *output correlations* diatas diperoleh nilai korelasi antara budaya organisasi dengan



kinerja karyawan adalah 0,716 (lihat table 4.3). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan karena hasil perhitungan SPSS berada di rentang 0,600–0,800, sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif. Nilai koefisien bertanda positif, menandakan terjadi hubungan positif, artinya jika budaya organisasi yang dimiliki PT. Arisrta Auto Prima adalah kuat maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 4.4**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.502	.26357

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan *output* diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,512 (lihat table 4.4) atau 51,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, gaya kepemimpinan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan,

sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

### Hubungan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.5**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.550	.530	.25603

- Predictors: (Constant), Budaya Organisasi,
- Gaya Kepemimpinan

Dari hasil analisis korelasi ganda yang terlihat pada *output Model Summary*, nilai korelasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,741 (lihat tabel 4.5). Koefisien ini menunjukkan besarnya hubungan yang terjadi antara variable independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) secara serentak atau simultan terhadap variable depended (kinerja karyawan). Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,60 - 0,80, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.21, maka diperoleh

angka koefisien determinasi sebesar 0,55 atau 55% (pada kolom *Adjusted R Square*). Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 55% sedangkan sisanya sebesar 45% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini, yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, kemampuan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

*Adjusted R Square* adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Meskipun

tidak memerlukan analisis lain, namun sebagai referensi menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variable *independent* digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. Sedangkan *Standard Error of the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil analisis didapat nilai 0,25603 (lihat tabel 2.21), hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja karyawan sebesar 0,25603

### 3. Analisa Regresi Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.039	.288		7.076	.000
Gaya Kepemimpinan	.531	.073	.722	7.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable gaya kepemimpinan dengan variable kinerja karyawan. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk

mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif.

Berdasarkan tabel *output coefficient* (lihat tabel 4.6) hasil analisis regresi linier sederhana antara pasangan data gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa

nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,531 dan konstanta (a) sebesar 2,039. Dengan demikian bentuk persamaan regresi kedua variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 2,039 + 0,531 X + e$ . Persamaan di atas dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (a) sebesar 2,039 artinya apabila variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,039. (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah)
2. Koefisien regresi (b) variable gaya kepemimpinan sebesar 0,531 diinterpretasikan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kenaikan variable kinerja.

Hal ini didukung dengan posisi 0,531 dalam skala 0 – 1,00 dan angka  $r = 0,722$

Dari *output tabel Coeffisients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung > t tabel ( $7,225 > 1,667$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai t hitung (7,225) jauh lebih besar dari t tabel (1,667) maka dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.091	.286		7.314	.000
Budaya Organissasi	.522	.074	.716	7.103	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *output coeffisien*, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (b) yang diperoleh adalah sebesar 0,522 dan konstanta (a) sebesar 2,091 (lihat tabel 4.7), sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi

linier sederhana sebagai berikut :  $Y = 2,091 + 0,522X + e$ . Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan :

1. Konstanta (a) sebesar 2,091 artinya apabila budaya organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja

karyawan (Y) nilainya sebesar 2,091 (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah).

2. Koefisien regresi (b) variable budaya organisasi sebesar 0,522 diinterpretasikan bahwa variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kenaikan variable kinerja. Hal ini didukung dengan posisi 0,522 dalam skala 0 – 1,00 dan angka  $r = 0,716$

Dari *output tabel Coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi

adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,103 > 1,677$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai  $t$  hitung (7,103) jauh lebih besar dari  $t$  tabel (1,667) maka dapat diinterpretasikan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.24**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.852	.289		6.699	.000
Gaya Kepemimpinan	.314	.152	.407	3.967	.005
Budaya Organisasi	.252	.151	.357	3.727	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4. bentuk persamaan regresi ketiga variable tersebut dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 1,852 + 0,314X_1 + 0,252X_2$ . Persamaan Regresi berganda ini dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 1,852 artinya apabila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y)

nilainya sebesar 1,852 (menurut skala likert berada dalam kondisi rendah)

2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variable gaya kepemimpinan sebesar 0,314, angka ini dapat diinterpretasikan bahwa jika diasumsikan prediktor budaya organisasi besarnya adalah tetap, maka variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kenaikan variable kinerja.

Hal ini didukung dengan posisi 0,314 dalam skala 0 – 1,00.

3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) variable budaya organisasi sebesar 0,252, angka ini dapat diinterpretasikan bahwa jika diasumsikan prediktor gaya kepemimpinan besarnya adalah tetap, maka variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kenaikan variable kinerja. Hal ini didukung dengan posisi 0,252 dalam skala 0 – 1,00.

#### 4. Uji Hipotesis

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Gaya Kepemimpinan**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Dari *output tabel Coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $3.967 > 2.021$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Budaya Organisasi**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Dari *output tabel Coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table ( $3.727 > 2.021$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

##### **Pengujian Koefisien Regresi Variable Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi**

Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima

**Tabel 4.5**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.758	2	1.879	28.666	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.081	47	.066		
Total	6.839	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output tabel *Anova* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $28,666 > 3,191$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena nilai signifikansi adalah 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 serta nilai  $F$  hitung (28,666) jauh lebih besar dari  $F$  tabel (3,191) serta koefisien-koefisien  $b_1 = 0,314$  dan  $b_2 = 0,252$  yang jika dijumlahkan sebesar 0,56 (dari skala 0-1), dan didukung dengan angka  $r = 0,741$  (lihat tabel 4.21), maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama (secara simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung

dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 2,039 + 0,531 X + e$ , nilai  $r = 0,722$  dan  $r^2 = 52,1\%$ .

2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 2,091 + 0,522 X + e$ , nilai  $r = 0,716$  dan  $r^2 = 51,2\%$ .

3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Buana Raya. Hal ini didukung dengan hasil analisis yaitu : Fungsi  $Y = 1,852 + 0,314X_1 + 0,252X_2 + e$ , nilai  $r = 0,741$  dan  $r^2 = 53\%$ .

### Saran

1. Perusahaan disarankan untuk lebih menghargai ide yang dikemukakan oleh bawahan dan memberi perhatian terhadap kenyamanan kerja bawahan.

2. Mendorong karyawan untuk memiliki ketegasan sikap dalam bekerja serta perusahaan berupaya untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Adanya upaya untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan inisiatif dan kerajinan mereka dalam bekerja, misalnya dengan pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, A. F. M., dan Rivai. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Fandy Tjiptono, (2006). *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta : Andi
- Harrison, Shirle. (2010). *Marketers Guide To Public Relation*. New York: John Willy and Son
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkuprawira, S., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robert Albanese, David D. Van Fleet. (1994). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. Texas : Dryden Press
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.