



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Sofyan Sauri Hsb

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
Jln. Pahlawan No. 99 Batu Aji Kota Batam, Indonesia

E-mail: sofyan@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. X Batam. Variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan PT. X Batam. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam metode ini adalah metode sensus data dan teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Batam. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Batam. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. X Batam.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Budaya organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to examine and analyze the effect of leadership style and organizational culture on job satisfaction PT. X Batam. Employee performance variable (Y) as the dependent variable, while the leadership style (X1) and organizational culture (X2) as independent variables. The data was collected by distributing questionnaires to 20 employees of PT. X Batam. Analysis of the data in this study using SPSS 20. The sampling technique used in this method is the method of census data and testing techniques used in this study include test reliability, validity, reliability testing, test assumptions of classical and multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis. The analysis shows that leadership does not significantly affect the performance of the employees of PT. X Batam. Motivation significant influence on employee performance PT. X Batam. Leadership styles and motivation affect the performance of PT. X Batam.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam perjalanan bisnisnya akan sering menghadapi tekanan. Berbagai tekanan yang datang bukan hanya berasal dari eksternal perusahaan, tidak jarang tekanan malah justru banyak ditimbulkan oleh faktor internal perusahaan. Pelaksanaan program penjualan yang baik pada suatu perusahaan merupakan persyaratan wajib untuk memenangkan persaingan dalam kondisi perekonomian yang semakin pesat dan kompetitif. Program penjualan ini

merupakan suatu hal yang paling berpotensi untuk menghasilkan hal baik tersebut. Kualitas pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempunyai pengaruh dan bisa mengarahkan karyawan pada visi dan misi perusahaan tersebut. Dalam hal ini, setiap perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi karyawannya, dan dapat bekerja intensif. Seorang pemimpin wajib memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal-hal tersebut akan menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja.

Menciptakan dan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan pemimpin dengan para karyawannya sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan, yang mempunyai pengaruh besar dalam proses pengambilan keputusan, karyawan adalah aset yang paling banyak kuantitasnya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengetahui dan memahami beberapa yang menjadi hak-hak karyawan. Selain komunikasi yang lancar antara perusahaan dengan karyawan, perhatian yang diberikan perusahaan kepada hak-hak karyawan, dapat menjaga hubungan baik perusahaan dengan karyawan. Kelompok karyawan yang mendapat perhatian yang baik, besar kemungkinan dapat membantu perusahaan mengatasi hal-hal yang tidak terduga.

Apabila perusahaan telah dapat melindungi dan memenuhi hak-hak karyawannya, sudah tentu loyalitas karyawan akan meningkat sehingga diharapkan kinerja karyawanpun meningkat. Untuk itu perusahaan memerlukan sebuah sistem manajemen yang dapat membantu perusahaan melaksanakan fungsinya sebagai perusahaan yang baik dan memperhatikan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya sekaligus membuktikannya kepada pihak luar.

Sistem manajemen yang dibutuhkan adalah yang mampu membangun, mengelola, dan melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah atau yang terkait

mengenai berbagai masalah yang memiliki pengaruh besar dalam hubungan industrial. Membuktikan bahwa prosedur, aturan, atau kebijakan yang perusahaan buat telah sesuai dengan sistem manajemen tersebut. Dengan kata lain sistem ini dapat dijadikan sebagai alat untuk mengaudit prosedur yang telah dibuat oleh perusahaan berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

Begitu pula dengan budaya sosial. Budaya merupakan konsep penting untuk memahami karyawan dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan financial dalam perusahaan.

PT. X Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang *general trading*. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah menyalurkan BBM Solar ke industri dan *bunker service* untuk kebutuhan para investor yang telah berinvestasi khususnya dibidang industri. PT. X Batam juga merupakan perusahaan Penanaman Modal yang membentuk suatu jajaran direksi berbentuk Perseroan Terbatas untuk bidang *General Trading*, Penyalur BBM (Bahan Bakar Minyak) Solar Industri dan *Bunker Service*.

Kinerja karyawan pada PT. X Batam dapat diukur melalui cara seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien dan cara seorang karyawan dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul didalam suatu pekerjaan. Cara itu semua memiliki hubungan yang positif bagi kemajuan suatu perusahaan. dan ada pula hal negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. X Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X Batam.
3. Untuk mempengaruhi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. X Batam.

Gaya Kepemimpinan

Beberapa pengertian gaya kepemimpinan, menurut Mangkuprawira (2004: 227) gaya kepemimpinan merupakan cara-cara orang memimpin. Sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas. Sebagai gaya yang diterapkan oleh seseorang pemimpin pada situasi tertentu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Nawawi (2003:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih atau dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Hersey (2004:29) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Mulyadi dan Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Dari beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu yang ada pada diri karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran suatu perusahaan.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, apabila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan

mempersiapkan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut Kotler (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah “pengalaman, cerita, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri organisasi”. Namun, bila memasuki perusahaan, kita akan menjumpai budaya perusahaan seperti cara orang berpakaian, cara mereka berbicara satu sama lain, dan juga cara mereka menyambut pelanggan.

Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai - nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain.

Prestasi Kerja

Menurut Robin (2003) kinerja adalah suatu hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Dharma (2003) kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dicapai pegawai, prestasi yang dicapai pegawai, atau kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Pasalog (2003) kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil evaluasi kerja atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian menggunakan metode teknik *sampling* jenuh, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan keseluruhan dari populasi yang ada atau dengan sensus dari anggota populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat

pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis.

Hipotesis Penelitian

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. X Batam.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X Batam.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. X Batam. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 20 karyawan. Dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 20 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu, Sugiyono (2012).

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yakni gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel eksogen, dan variabel endogen yakni kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sikap atau cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi seseorang bawahan atau karyawannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.
2. Budaya organisasi (X2) adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai - nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain.
3. Kinerja karyawan (Y1) adalah hasil evaluasi kerja atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Teknik penyerahan kuisisioner dibagikan langsung kepada karyawan, dimana teknik ini dianggap lebih baik dibandingkan dengan melalui pengiriman kuisisioner lewat pos karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *release 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. X Batam

PT. X Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang *general trading*. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan adalah menyalurkan BBM Solar ke industri dan *bunker service* untuk kebutuhan para investor yang telah berinvestasi khususnya dibidang industri.

PT. X Batam awalnya berdiri pada tanggal 09 Mei 2005 yang beralamat di Ruko Metropolitan No. A2 Bengkong Mahkota, merupakan perusahaan Penanaman Modal yang membentuk suatu jajaran direksi berbentuk Perseroan Terbatas untuk bidang *General Trading*, Penyalur BBM (Bahan Bakar Minyak) Solar Industri dan *Bunker Service* dan memiliki lokasi *Workshop* (gudang) yang beralamat di kawasan Tanjung Uncang. PT. X Batam memiliki 20 karyawan yang berpengalaman dan bergerak dibidang masing-masing, untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Deskripsi Sampel Penelitian

Analisis data pada 20 karyawan PT. X Batam yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 14 orang terdiri dari karyawan laki-laki dan 6 orang karyawan perempuan, sebagian besar responden berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (60%), sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah SLTA sebanyak 13 orang (65%), serta status perkawinan rata-rata responden adalah menikah sebanyak 15 orang (75%) dan lama masa kerja responden terbanyak 0-5 tahun sebanyak 15 orang (75%).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Tabel 1 Hasil Uji Parsial

Model Summary ^b										
Change Statistics										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	.791 ^a	.626	2.89089	.626	14.223	2	17	.000	1.398	

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

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan	-3.710	0.002
Budaya Organisasi	-1.972	.065

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Batam, dimana hal ini terbukti bahwa nilai signifikan t sebesar 0,002 (Sig t < 0,05).
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X Batam, dimana hal ini terbukti bahwa nilai signifikan t sebesar 0,065 (Sig t > 0,05).

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. X Batam, Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0.582. Hal ini berarti

58.2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 41.8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis maka, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat melakukan inovasi dengan hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. X Batam. Karena dalam hasil penelitian ini dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil Uji R² menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik gaya kepemimpinan dari pemimpin maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L, 2004. **Organization Theory and Design**. Eight Edition. South Western: Thomson.

Dessler.G, 2003. **Human Resource Management**. New Jersey: Prentice-Hall.inc
Gomes, Faustino Cardoso, 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.
Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.

Handoko, T. Hani., 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**.
Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, SP. Melayu, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:
PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung. PT
Refika Aditama.

- Ratnasari, S. L. (2010). Pengaruh Organizational, Citizenship Behavioral Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. **Journal of Innovation in Business and Economics** 1 (02).
- Ratnasari, S. L. (2011). Dampak Perubahan Organisasi Terhadap Pengelolaan SDM. **Jurnal Zona Ekonomi**. 9 (1), 11-17.
- Ratnasari, S. L. (2011). **Manajemen Indonesia**. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan departemen Produksi PT. X (Persero) Surabaya. **Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)** 5 (3), 245-251.
- Ratnasari, S. L. (2012). **Budaya Organisasi**. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2012). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Iglas (Persero) Surabaya. **Jurnal Zona Ekonomi**, 29-36.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. **Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)**. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*", *Buku Terjemahan*, Jakarta : Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.



- Suharto, dan Budhi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia, Vol. 1. No. 1. Januari.
- Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : 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.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Settiady. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yasiroh Iis. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kerawang Selatan*. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang.