

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLACK PLATINUM ENERGY LTD

I Nyoman Marayasa
dosen00569@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Black Platinum Energy LTD

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini ialah sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,568 + 0,381X1 + 0,312X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(30,218 > 2,770)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Black Platinum Energy Ltd.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at Black Platinum Energy LTD

The method used is descriptive method with an associative approach. The population in this study were all employees, amounting to 120 people. The technique in taking this sample is saturated sampling, where all members of the population are used as samples. Data collection methods use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis testing

Leadership style (X1) and organizational culture (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a regression equation $Y = 12.568 + 0.381X1 + 0.312X2$. Correlation coefficient value obtained at 0.717 means that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or

influence simultaneously at 51.5% while the remaining 48.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained by the calculated F value $> F$ table or $(30.218 > 2.770)$, this is also strengthened by a significance probability of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant simultaneous influence between leadership style and organizational culture on employee performance at Black Platinum Energy Ltd.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor sukses dalam suatu organisasi dan manajemen. Kepemimpinan dapat mengarahkan kerja para anggota organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Pimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama kinerja. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahannya adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pimpinan-pimpinan yang efektif akan meningkat.

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam memujudkan tujuan organisasi. Dengan semakin majunya aktifitas perekonomian dan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat semakin banyaknya permasalahan yang dihadapi perusahaan pada saat ini. Dalam hal ini, masalah kepemimpinan tidak bisa dari pembicara manajemen, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi, tergantung dari kepemimpinan. Bagi dunia usaha, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang.

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi bersikap lebih respon agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Kepemimpinan merupakan suatu faktor penentu sukses tidaknya penerapan manajemen sebab kepemimpinan adalah fungsi proses kelompok, seni membujuk untuk patuh, mampu menggunakan pengaruhnya secara efektif, suatu bentuk persuasi, sekumpulan kegiatan atau perilaku, suatu hubungan kekuasaan, suatu instrument pencapaian suatu tujuan, suatu akibat dari interaksi dan pemimpin suatu inisiasi struktur.

Kinerja yang baik tentunya akan didukung oleh semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang perusahaan tersebut bisa maju atau mundur. Dalam suatu kinerja terdapat kompetensi yang ada pada diri karyawan tersebut. Ini juga merupakan faktor pendukung dari perusahaan dan organisasi tersebut.

Industri pertambangan minyak dan gas, merupakan salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dalam sebuah perusahaan pertambangan minyak dan gas, karyawannya dituntut untuk memiliki kinerja yang sangat memenuhi standar perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan pertambangan minyak dan gas di Indonesia adalah Black Platinum Energy Ltd. Untuk mencapai target dan tujuan dari Black

Platinum Energy Ltd membutuhkan seorang pemimpin yang bisa menuntun dan membantu karyawannya untuk mencapai target dan tujuan tersebut. Kemudian untuk membantu karyawan melakukan aturan-aturan yang telah dibuat oleh pihak manajemen, maka seorang pemimpin ikut andil besar dalam hal tersebut. Selain itu, untuk mencapai semua target yang ada, SDM yang ada pun haruslah maksimal, salam arti tidak kekurangan sumber daya manusia yang menjalankan semua pekerjaan untuk mencapai target yang ada.

Masih banyak karyawan yang secara jobdesk hanya melakukan satu pekerjaan, namun terpaksa melakukan pekerjaan yang lain. Hal inilah yang membuat semua karyawan merasa tidak nyaman. Karena karyawan yang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan tidak ada bedanya dengan karyawan yang hanya mengerjakan satu pekerjaan saja. Tidak ada kompensasi atau tunjangan atau insentif lebih yang didapatkan dari manajemen untuk hasil mengerjakan pekerjaan lebih dari satu. Hal itu hanya dilakukan secara sukarela oleh para karyawannya. Tentunya kebutuhan akan SDM menjadi masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen dari Black Platinum Energy Ltd. Selain permasalahan kurangnya SDM, masalah budaya organisasi yang ada di Black Platinum Energy Ltd tersebut masih belum maksimal dilakukan. Hal ini terbukti dengan kurangnya konsistensi yang dilakukan oleh karyawan untuk membudayakan hal yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk mendukung semua kegiatan tentunya tidak lepas dari peranan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik dan bijaksana adalah pemimpin yang bisa menghargai pencapaian atau hasil kerja para karyawannya. Namun yang terlihat pada Black Platinum Energy Ltd adalah kepemimpinan yang bersifat transaksional, yaitu kepemimpinan yang kurang menghargai pencapaian yang diperoleh karyawan. Kemudian, adanya inkonsistensi pimpinan disana juga bisa membingungkan karyawan karena peraturan atau kebijakan yang selalu berubah-ubah. Selain itu tipe kepemimpinan yang otokrasi dan militeris juga kadang terlihat di Black Platinum Energy Ltd

Bagi karyawan, apabila pekerjaan yang kita kerjakan bisa dihargai oleh pemimpin, maka kita sebagai karyawan tentunya akan merasa senang dan bangga tersendiri dari hal itu. Namun apabila hal tersebut tidak dilakukan maka rasa kecewa pada para pimpinan pun akan terjadi. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dilakukan. Mereka menjadi kurang semangat dan merasa sia-sia melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu, hal-hal seperti itu perlu diperhatikan agar kinerja karyawan meningkat.

Selain itu perintah atau aturan yang diberikan kepada para karyawannya terkadang hanya berdasarkan dari kebijakan dari pemimpin itu sendiri bukan berdasarkan hasil keputusan bersama ataupun dari pihak manajemen. Terkadang ini membuat kita sebagai karyawan merasakan kebingungan terhadap peraturan atau perintah yang terkesan berubah ubah tidak konsisten. Tentunya ini mempengaruhi kinerja para karyawan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam dunia kerja tak lepas dari masalah sumber daya manusia. Minimnya SDM, membuat suatu organisasi terhambat untuk pencapaian dan tujuan organisasi tersebut. Selain masalah tersebut, permasalahan pimpinan, budaya organisasi serta kinerja karyawan juga mempengaruhi suatu organisasi. Karena itu semua merupakan hal-hal terpenting yang perlu diperhatikan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Dari semua permasalahan yang terjadi, maka penulis akan meneliti lebih jauh mengenai hal-hal tersebut yang akan disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Black Platinum Energy Ltd".

B. Identifikasi Masalah

1. Terdapat tipe kepemimpinan yang militeristik, otokrasi, serta inkonsistensi pimpinan.
2. Budaya organisasi yang tidak konsisten diterapkan oleh karyawan

3. Kinerja karyawan belum maksimal

C. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Black Platinum Energy Ltd?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Black Platinum Energy Ltd?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Black Platinum Energy Ltd secara simultan?

D. Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Gaya artinya sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Rivai dalam Rani Mariam (2009:25) kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah), Fuad Mas'ud dalam Rani Mariam, (2009 : 26). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu tujuan tertentu.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya, hal ini dikemukakan oleh Mas'ud dalam Rani Mariam (2009:38). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Definisi budaya organisasi menurut Susanto (2007:3), budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Hofstede dalam Rani Mariam (2009:38), budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang. Budaya juga bukan falsafah atau system nilai yang diucapkan atau ditulis dalam anggaran dasar organisasi tetapi budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan.

Pendapat Robbins dalam Moch. Yusuf Sunaryo (2014:23), bahwa budaya organisasi sebagai suatu system makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai oleh organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan social, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Beberapa pendapat ahli secara umum menekankan bahwa dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. Dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. Sedangkan peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif.

C. Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-

lain. Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan menurut Bain dalam Darwito (2008:30) dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif menurut Belcher dalam Darwito (2008:30). Maka pengembangan instrument dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti out put, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit menurut Sukarno dalam Darwito, (2008:30).

Kinerja menurut Irham Fauzi (2010:2) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Alimuddin dalam Darwito (2008:31) menjelaskan bahwa dalam organisasi formal, kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka di dalam system.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian pada karyawan Black Platinum Energy Ltd. Plaza City View 2nd Floor. Jalan Kemang Timur No. 22, RT 014. RW. 08, Pejaten Barat., Ps. Minggu., Kemang., Daerah Khusus Ibukota Jakarta., 12510. Telp. 62217183518, Fax. 62217183520.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Black Platinum Energy Ltd yang berjumlah 120 orang. Sugiyono (2010:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel ini ialah *sampling jenuh*, menurut Sugiyono (2001:61) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sample dalam penelitian ini sebanyak 120 Orang.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Gaya Kepemimpinan	r hitung Budaya Organisasi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.380	0.390	0.408	0.179	Valid
2	0.326	0.497	0.570	0.179	Valid
3	0.354	0.331	0.299	0.179	Valid
4	0.575	0.537	0.524	0.179	Valid
5	0.753	0.614	0.559	0.179	Valid
6	0.449	0.412	0.475	0.179	Valid
7	0.754	0.662	0.647	0.179	Valid
8	0.762	0.524	0.386	0.179	Valid
9	0.757	0.529	0.642	0.179	Valid
10	0.559	0.455	0.477	0.179	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.179), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.760	0.600	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.661	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.667	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600

3. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

a. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.079	120	.062	.976	120	.029

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,069$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,069 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.982	2.389		4.597	.000		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.241	.066	.289	3.623	.000	.607	1.648
Budaya Organisasi (X2)	.499	.076	.525	6.588	.000	.607	1.648

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,714 dan Budaya Organisasi sebesar 0,714, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,400 serta Budaya Organisasi sebesar 1,400 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.541	2.361	1.919

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.836 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.530	1.378		1.110	.269
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.049	.038	-.151	-1.285	.201
	Budaya Organisasi (X2)	.059	.044	.158	1.342	.182

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,514 dan Budaya Organisasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,136 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

B. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	62	51.7	51.7	51.7
	Perempuan	58	48.3	48.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang atau 51,7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang atau 48,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	11	9.2	9.2	9.2
	26-35 Tahun	36	30.0	30.0	39.2
	36-45 Tahun	55	45.8	45.8	85.0
	> 45 Tahun	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 11 orang atau 9,2%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 36 orang atau 30,0%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 55 orang atau 45,8% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 18 orang atau 15,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	30	25.0	25.0	25.0
	Diploma	30	25.0	25.0	50.0
	Sarjana (S1)	50	41.7	41.7	91.7
	Pascasarjana (S2)	10	8.3	8.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 30 orang atau 25,0%, berpendidikan Diploma sebanyak 30 orang atau 25,0%, yang berpendidikan S1 sebanyak 50 orang atau 41,7%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 8,3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	31	25.8	25.8	25.8
	3-5 Tahun	30	25.0	25.0	50.8
	6-8 Tahun	51	42.5	42.5	93.3
	> 8 Tahun	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Data di atas, responden yang bekerja < 2 tahun sebanyak 31 orang atau 25,8%, yang bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 30 orang atau 25,0%, yang bekerja antara 6-8 tahun sebanyak 51 orang atau 42,3% dan yang telah bekerja > 8 tahun sebanyak 8 orang atau 6,7%.

2. Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel (Kualitatif)

tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 3.83 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 65,6% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 34,4%.

Tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi diperoleh rata-rata skor 3.84 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 65,0% dan responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 35,0%.

3. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

a. Analisis Regresi Linier.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	10.982	2.389		4.597	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.241	.066	.289	3.623	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.499	.076	.525	6.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,982 + 0,241X_1 + 0,499X_2$.

b. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.12

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.541	2.361

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,741 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).

Tabel 4.13

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.541	2.361

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,549 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,9% sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Pengujian Hipotesis.

Tabel 4.14

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.281	2	397.141	71.257	.000 ^b
	Residual	652.085	117	5.573		
	Total	1446.367	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F hitung* > *F tabel* atau (71,257 > 2,680), hal ini juga diperkuat dengan *ρ value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Black Platinum Energy Ltd.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,584 + 0,538X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,535 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Black Platinum Energy Ltd.
2. Budaya organisasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 18,967 + 0,528X2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 36,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,747 > 2,002)$, hal ini diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Black Platinum Energy Ltd.
3. Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,568 + 0,381X1 + 0,312X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(30,218 > 2,770)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Black Platinum Energy Ltd.

B. Saran

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan Pimpinan mendorong kerja sama dalam pemecahan masalah, dimana hanya mencapai score 3,66. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara aktif memberikan dorongan kepada karyawan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi terkait dengan pekerjaannya.
2. Variabel budaya organisasi kerja (X2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan perusahaan mendorong kepada Anda untuk mencapai hasil yang maksimal, dimana hanya mencapai score 3,73. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara kontinyu melakukan kontrol dan mendorong karyawan agar memaksimalkan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya
3. Kinerja karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. dimana hanya mencapai score 3,73. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus rajin mengevaluasi pencapaian kerja karyawan sehingga yang belum mencapai target dapat diberikan pelatihan yang memadai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Hakim, Abdul. 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi , Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Handoko T. Hani, 2008. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua". Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh". Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama". Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembila". Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat". Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama" Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Riduwan, 2009. "Metode dan tehnik menyusun tesis". Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua". Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. "Perilaku Organisasi". Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. "Manajemen". PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli, 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. „Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang“. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sugiyono, 2012. "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009. "Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama". Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KANTOR CABANG TANGERANG. JURNAL Semarak, 2(1).
- 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.
- Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah“. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Tika, P. 2006. "Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan". PT Bumi Aksara. Jakarta.