

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA RASA BETAWI
JAKARTA SELATAN**

Priehadi Dhasa Eka
dosen01577@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode yang deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Adapun data yang dipergunakan berupa data primer yaitu dengan penyebaran kuisioner yang berisi 10 pernyataan terkait variabel Gaya Kepemimpinan, 10 pernyataan terkait variabel Budaya Organisasi dan 10 pernyataan terkait variabel Kinerja Karyawan. Teknik sample yang digunakan adalah *proporsional random sampling* dengan sampel sebanyak 75 responden dari 300 populasi yang merupakan karyawan PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program computer SPSS 24 diketahui hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} 2,159 > t_{tabel} 1.193$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} 5,486 > t_{tabel} 1.193$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang **sedang**. Uji hipotesis simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 39,2%, sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(14,853 > 2,730)$, 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 pada PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Citra Rasa Betawi Outlet South Jakarta.

This research uses a descriptive method with an associative approach. The data used in the form of primary data is the distribution of questionnaires containing 10 statements related to the Leadership Style variable, 10 statements related to Organizational Culture variables and 10 statements related to Employee Performance variables. The sample technique used is proportional random sampling with a sample of 75 respondents from 300 populations who are employees of PT. Citra Rasa Betawi Outlet South Jakarta. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing.

Based on calculations using the SPSS 24 computer program it is known that the results of this study are that the leadership style has a positive and significant effect on employee performance by 41.8%. Hypothesis test partially obtained $t_{count} 2.159 > t_{table} 1.193$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a positive and significant influence between leadership style on employee performance at PT. Citra Betawi Taste. Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance by 31.2%. Hypothesis test partially obtained $t_{count} 5.486 > t_{table} 1.193$ so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, it means that there is a positive and significant influence between organizational culture on employee work performance at PT. Citra Betawi Taste. The correlation coefficient value of 0.540 means that the independent variable and the dependent variable have a moderate effect. Simultaneous hypothesis testing of leadership style and organizational culture has a positive and significant effect on employee work performance with a coefficient of determination of 39.2%, while the remaining 60.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(14.853 > 2.730)$, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Citra Rasa Betawi Outlet South Jakarta.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian kini sering terjadi perubahan yang cepat secara global. Perubahan ini dimulai dengan langkah normalisasi kebijakan moneter di Amerika Serikat dinaikkan dan likuiditas dollar Amerika dikurangi atau diperketat.

Dollar amerika yang beberapa bulan terakhir mengalami kenaikan sehingga membuat perekonomian Indonesia cukup terancam, pemerintah harus berfikir dan mengatasi bagaimana mengatasi permasalahan tersebut, ditambah dengan bebasnya para pengusaha asing masuk ke Indonesia.

Sektor-sektor industri dan para pengusaha lokal di Indonesia harus bisa bersaing dengan pengusaha asing dengan meningkatkan strategi, kualitas usaha dan yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia

sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) hasil akhir atau output yang diharapkan oleh semua perusahaan adalah kinerja, karena kinerjalah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan, bilamana baik kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting untuk diperhatikan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini menjadi hal yang paling diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena baik atau buruknya perkembangan perusahaan pastinya sangat dipengaruhi oleh kinerja pada karyawannya, begitu juga dengan PT. Citra Rasa Betawi sebuah perusahaan besar yang sedang berkembang di Indonesia, perusahaan ini bergerak dibidang restoran (F&B) yang mengutamakan kualitas produk makanan dan minuman juga *service* nya, PT. Citra Rasa Betawi yang sudah berdiri sejak tahun 1992 dengan outlet pertamanya ada di Pondok Indah Mall dengan *brand* Kafe Betawi, pada saat ini PT. Citra Rasa Betawi memiliki 21 outlet di Jakarta, Tangerang, Bogor dan Bekasi dengan jumlah karyawan sebanyak 670 karyawan. PT. Citra Rasa Betawi saat ini sudah memiliki empat *brand* yang tersebar diseluruh Indonesia yaitu :

1. Kafe Betawi *brand* yang menyajikan makanan tradisional khas betawi yang dikemas dalam konsep resto yang mewah, berkualitas namun harga tetap terjangkau.
2. Kafe Betawi *Express* konsepnya sama persis seperti kafe betawi namun dengan tampilan yang lebih simple dan penyajian yang lebih cepat oleh karena itu dinamakan *express*.
3. Betawi *Corner* adalah *brand* yang menyajikan perpaduan antara konsep tradisional betawi dengan gaya *coffe shop* yang terlihat lebih elegan, makanannya lebih cepat saji dan terdapat aneka kopi didalamnya.
4. Kafe Betawi *First* adalah konsep premiumnya dari Kafe Betawi dimana didalam Kafe Betawi *First* ini menyajikan kopi dan juga aneka *traditional drink*.

Dalam pertumbuhan bisnisnya PT. Citra Rasa Betawi sangat memperhatikan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat terus berkembang menyesuaikan dengan perkembangan jaman, teknologi dan juga perkembangan customer, karena dewasa ini semakin banyak competitor bisnis di bidang F&B baik tradisional food yang sejenis dengan PT. Citra Rasa Betawi maupun, japanase food, korean food, western food, chinese food. PT. Citra Rasa Betawi harus memastikan kinerja karyawannya mampu membuat para customer nya tetap setia meskipun banyak competitor lain.

Kinerja karyawan di PT. Citra Rasa Betawi saat ini belum sesuai dengan harapan perusahaan karena karyawan belum mampu mencapai target-target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, dan berkurangnya *team work* atau kerja sama antara karyawan, pemimpin yang bersikap objektif dalam melakukan penilaian kinerja karyawannya, serta kurangnya tanggung jawab pimpinan dalam melakukan pekerjaan dilapangan. Ditambah lagi kurangnya kedisiplinan dan absensi karyawan. Definisi kinerja karyawan dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2012: 231) adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. (Notoatmodjo, 2015 : 124)

Berdasarkan hal tersebut di atas penulis akan mengkaji penelitian lebih mendalam dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992:5).

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 (Tampubolon, 2017:9). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:373), bahwa “Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.” Menurut Laudon dan Laudon (2012:97), bahwa “Organisasi adalah struktur formal yang stabil dan formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan *output*”. Dari penggabungan 2 kata yaitu budaya dan organisasi, maka menjadi budaya organisasi yang memiliki definisi atau arti tersendiri. Menurut Robbins dan Judge (2014), bahwa “Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Laudon dan Laudon (2012:100), bahwa “Budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum”. Menurut Tintami Leslie et al (2012:3), bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011:19).”

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa “budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini (*belief*) dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama”

C. Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012:8), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diparbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan, dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:8).

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan, Rowlano dalam Sinambela (2012:9). Kemudian Mitchell Sinambela (2012:9) mengemukakan, kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dari motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kerja maupun dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan revidah. Dengan demikian Mitchell memformulasikan kinerja adalah fungsi dari kemampuan dikali motivasi. Secara matematik Mitchell merumuskan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai, sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu belum dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang tinggi.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahamandan penerimaan pegawai tentang suatu target yang hendak dicapai dan rumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan pegawai tujuan organisasi harusnya dapat mengakomodasikan tujuan memasuki suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang dipahami dan dikelola unit pimpinan untuk pencapaian tujuan untuk mencapai tujuan organisasi jika dia meyakini bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Jelasnya, tujuan akan tercapai dengan baik jika pegawai memahami dan menerima dengan baik tujuan yang ingin dicapai serta mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang guru misalnya haruslah dapat memahami dan menerima tujuan organisasi (sekolahnya), dengan pemahaman tersebut dia akan mengarahkan tenaga dan pikirannya sehingga tujuan yang ditetapkan sekolahnya dapat dicapai. Selain pemahaman dan penerimaan akan tujuan, tentu saja kemampuan guru melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses belajar mengajar haruslah ditingkatkan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai, dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara satu dengan yang lainnya sebagaimana dikemukakan oleh Wexley dan Yukl. Dengan kerangka berpikir seperti itu dapat dikemukakan bahwa seorang guru akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, pencapaian hasil tersebut diharapkan akan dapat memberikan kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Secara skematis hubungan antara hasil, kepuasan, motivasi dan kinerja dapat disajikan seperti gambar berikut:



Sumber: Sinambela (2012:11)

Gambar 2.1 Hubungan Antara Hasil dan Kinerja Pegawai

Menganalisis kinerja dengan menggunakan kerangka pikir seperti di atas, terlihat bahwa hasil yang dicapai oleh seorang pegawai akan menimbulkan kepuasan. Kepuasan yang dirasakan tentu saja akan meningkatkan motivasinya dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditugaskan kepadanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka seluruh tugas-tugas tersebut akan dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat dioptimalkan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi adalah ilmu tentang metode-metode yang akan digunakan dalam melakukan suatu penelitian. Sebagai ilmu yang mempelajari metode-metode untuk melakukan penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Menurut Sugiyono (2009:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Menurut Sugiyono (2016:13) berpendapat “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Rasa Betawi yang beralamat di Jl. Poncol II No.28 RT. 013 RW.007 Gandaria Selatan Cilandak Jakarta Selatan.

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang artinya penelitian dilakukan berlandaskan dengan teori yang telah ada, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis statistik.

Waktu penelitian telah dilaksanakan di PT. Citra Rasa Betawi selama pada bulan Februari 2019 sampai April 2019 hingga tercukupi data dan informasi. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai dari survey, pengajuan proposal, pengajuan surat ijin, konsultasi, pembuatan kuesioner hingga data untuk penyusunan skripsi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan deskriptif, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

1. Pembahasan Deskriptif

a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh rata-rata *score* 4.13 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah

pernyataan nomor 10 yaitu Karyawan dapat memahami dan mengerti setiap intruksi yang diberikan pemimpin dimana hanya mencapai *score* 4,07.

b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Budaya Organisasi (X₂).

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan untuk kuesioner variabel Budaya Organisasi (X₂) diperoleh rata-rata *score* 4.28 dengan kriteria sangat baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah pernyataan nomor 7 yaitu Perusahaan menyiapkan segala fasilitas yang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana hanya mencapai *score* 4,01.

c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Keadaan atau kriteria secara keseluruhan jawaban responden responden untuk kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata *score* 4.17 dengan kriteria baik. Dari keseluruhan pernyataan di atas, yang mendapatkan *rating score* paling rendah adalah pernyataan nomor 8 yaitu Anda hadir ketempat kerja meskipun kondisi anda kurang sehat karna anda sadar tugas dan tanggung jawab dimana hanya mencapai *score* 3,88.

2. Pembahasan Verifikatif

Pembahasan verifikatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya serta, pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

a. Pengaruh Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai *t*hitung Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar *t*hitung 2,159 > *t*tabel 1.193. atau *Sig* 0.000 < 0.05 Maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.634 artinya Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 41.8% sedangkan 58.2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Secara Parsial antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai *t*hitung Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar *t*hitung 5,486 > *t*tabel 1.193. atau *Sig* 0.000 < 0.05 Maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat hubungan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.740 artinya Budaya Organisasi (X₂) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh

Variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 31.2% sedangkan 68.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} 14.853 lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} 2,730, dan $Sig.$ 0,000 lebih kecil dari alpha 5% (0.05). hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara serempak Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi.

Dari hasil regresi linear berganda yang telah ditemukan adalah $\hat{Y} = 13.891 + 0.013X_1 + 0.633X_2$ dimana konstanta sebesar 5.881 menyatakan bahwa tanpa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) tetap terbentuk 5.881. kemudian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.102. yang artinya jika Variabel (X_1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.102, dan Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.633. yang artinya jika Variabel Turnover (X_2) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.633.

Nilai Adjustes R Square sebesar 0.392 yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 39,2% dan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar t_{hitung} 2,159 > t_{tabel} 1.193. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tingkat hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.634 artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 41.8% sedangkan 58.2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar t_{hitung} 5,486 > t_{tabel} 1.193. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat hubungan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.560 artinya Budaya Organisasi (X_2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel

Budaya Organisasi (X_2) sebesar 31.2% sedangkan 68.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 13.891 + 0.102 X_1 + 0.633 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,540 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(14,853 > 2,730)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* 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 (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Citra Rasa Betawi Outlet Jakarta Selatan.

B. Saran

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu Karyawan dapat memahami dan mengerti setiap intruksi yang diberikan pemimpin dimana hanya mencapai *score* sebesar 4,07. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan pelatihan *communication skill* dan pemimpin harus melakukan komunikasi 2 arah serta memperhatikan bahasa penyampaian kepada karyawan.
2. Variabel budaya organisasi (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 Perusahaan menyiapkan segala fasilitas yang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana hanya mencapai *score* sebesar 4,01. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan dan pengadaan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan, fasilitas dapat berupa : Loker karyawan, pendukung olahraga dan pembagian jatah seragam secara periodik.
3. Variabel kinerja karyawan karyawan (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 8 yaitu Anda hadir ditempat kerja meskipun kondisi anda kurang sehat karna anda sadar tugas dan tanggung jawab dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,88. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus bisa mengatur schedule karyawan dengan baik dan benar agar tidak terjadi karyawan tidak masuk karna sakit dan pengaturan lembur karyawan sesuai dengan kebutuhan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, "Teori dan Praktek Kepemimpinan" Gramedia, Jakarta, 2012.
- Arikunto, "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek", Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2011
- Kartono, Kartini, "Pemimpin dan Kepemimpinan". PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, "Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Mangkuprawira, "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik", Ghalia Indonesia, Jakarta 2013.
- Notoatmojo, "Metodologi Penelitian Kesehatan". Rineka Cipta, Jakarta, 2015
- Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Perusahaan ke Praktik", Edisi Ke-1, Rajawali Pers, Jakarta. 2014.
- Robbins, "Perilaku Organisasi", Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Samsudin, Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Santoso, Singgih, "Menguasai Statistik Multivariat", PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.
- Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.

- Simamora, Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2014.
- Simanjutak, “*Dimensi Ekonomi Perpajakan dalam Pembangunan Ekonomi*”, Penerbit Raih Asa Sukses. Bogor, 2012
- Siswanto, H.B, “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2011.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, Alfabeta, Bandung. 2016.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefulloh, “*Pengantar Manajemen*”. Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2017.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Supangkat, Andi, “*Statistik dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Sutrisno, Edi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Prenademeia Group, Jakarta, 2016.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016
- Widodo, Suparno Eko, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2015.
- Wirawan, “*Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*”, Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014