



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PT. ISS BINTARO TANGERANG SELATAN

**Angga Juanda**

Universitas Pamulang  
Email: dosen02240@unpam.ac.id

### **ABSTRACT**

**Purpose.** *The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, organizational culture on competency and its impact on employee performance, to determine the effect of leadership style on competence, to determine the effect of organizational culture on competence, to determine the effect of competence on employee performance and to determine the influence of leadership style and culture organization of competence at PT. ISS.*

**Methods.** *The method used in this research is quantitative which is descriptive analysis. Then a statistical test was carried out to measure how much influence there was between the variables studied and other statistical calculation processes using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program.*

**Findings.** *The results of this study indicate that there is a partial influence between leadership style on positive competence of t count 11.690 at a significance level of 0.000. There is a partial influence between organizational culture on positive competency of t count 9.497 at a significance level of 0.000. There is a partial influence between competence on teacher performance which is positive by t count 11.642 at a significance level of 0.000. And a simultaneous relationship occurs between leadership style and organizational culture on positive competence of f count 77.767 with a significance level of 0.000.*

**Implication.** *The conclusion from the research results is that there is a positive and significant influence between leadership style, organizational culture on competency and the impact on employee performance both partially and simultaneously.*

**Keyword:** *Leadership Style; Organizational Culture; Competency; Employee Performance*

### **ABSTRAK**

**Tujuan.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kompetensi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kompetensi, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kompetensi pada PT. ISS.

**Metode.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Maka dilakukan pengujian statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistic lainnya dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

**Hasil.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kompetensi yang positif sebesar t hitung 11,690 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kompetensi yang positif sebesar t hitung 9,497 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pengajar yang positif sebesar t hitung 11,642 pada taraf signifikansi 0,000. Dan hubungan secara simultan terjadi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kompetensi yang positif sebesar f hitung 77,767 dengan taraf signifikansi 0,000.

**Implikasi.** Simpulan dari hasil penelitian yaitu pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kompetensi serta dampak terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; kompetensi; Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Pada dasarnya, kesuksesan perusahaan akan mudah diraih apabila para karyawan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik dan maksimal. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil usaha seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan apa yang dipercayakan kepadanya. Seorang pemimpin perusahaan atau organisasi menciptakan suasana yang menyenangkan, harus mampu memberikan cukup hal perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja tim yang solid, kompak memiliki relasi yang erat dan juga motivasi, motivasi yang baik dari lingkungan internal maupun eksternal dibutuhkan. Untuk menciptakan suasana demikian, maka seorang pemimpin harus membagi tugas dan pekerjaannya tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi.

Menurut Edison (2016:233) “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Peranan produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai target kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat dibutuhkan agar dapat membantu pimpinan dalam menciptakan nilai dan memberikan kontribusi terhadap strategi dalam suatu perusahaan. Kompetensi setiap karyawan berbeda – beda, jadi dalam penempatan tugas pun haruslah sesuai dengan kemampuan karyawannya. Jika kompetensi tidak sesuai dengan penempatan tugasnya, maka produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak akan efektif dan efisien.

Menurut Keith Davis (2014) yang menyatakan sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan dalam mengelola dalam organisasi yaitu: intelegensi, kematangan sosial, motivasi diri, hubungan pribadi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka karyawan menjadi aset yang lebih penting dibanding faktor produksi lainnya. Demikian juga yang terjadi di PT. ISS Bintaro. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting mengingat PT. ISS Bintaro adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan tenaga Security, Office Service, Messenger, dan Driver. Sebagai perusahaan yang berfokus pada pengembangan SDM, PT. ISS Bintaro menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bergerak di bidang pengamanan, Office Service, Messenger, dan Driver. Ditemukan bahwa latar belakang pendidikan karyawan kantor pusat masih kurang memadai, bahkan di level pimpinan. Sehingga kurang mengutamakan pengetahuan dan kemampuan. Akibatnya penempatan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan menyelesaikan tugas sering tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

## 2. Kajian Pustaka Dan Hipotesis

### Gaya Kepemimpinan

Teori Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung suatu pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemauannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Rivai (2019: 41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu: 1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas 2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama. 3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Menurut Hutahaean, (2021:6), Gaya kepemimpinan merupakan "sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin". Gaya kepemimpinan dapat menunjukkan, secara langsung ataupun secara tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Berarti gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan pada seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja pada bawahannya. Samsudin (2018:38) menyatakan gaya (*style*) adalah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara berperilaku yang khas dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

### Budaya Organisasi

Efektifitas perusahaan tergantung dari beberapa faktor, salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Senada dengan pandangan tersebut, Mc Gregor dengan teori X-nya menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melakukan pekerjaan Robbins (2012: 57). Menurut Siagian (2012:27) budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Disisi lain budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan. Dia juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pimpinan, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi.

### Kompetensi

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandanginya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta. (Wibowo, 2017:75) Secara khusus, perlu dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas administratif semata. Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya, secara hukum manusia dalam melakukan tindakannya harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku di dalam kehidupannya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *Performance* yang artinya adalah pelaksanaan tugas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kinerja artinya prestasi kerja. Kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan merupakan suatu hasil pengorbanan waktu dan tenaga, semua itu dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas

maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dimana suatu target kerja dapat diselesaikan selama kurun waktu tertentu. Menurut Rivai dan Basri, (2017:14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan yang digunakan di PT. ISS dengan menggunakan perumusan Regresi. Pendekatan yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini melalui beberapa tahapan diantaranya diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrument penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan.

### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Analisa Data

#### Uji Instrumen Data

**Tabel 1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

No.	(rhitung)	(rtabel)	Keterangan
1	0,808	0,172	Valid
2	0,711	0,172	Valid
3	0,7	0,172	Valid
4	0,805	0,172	Valid
5	0,415	0,172	Valid
6	0,797	0,172	Valid
7	0,758	0,172	Valid
8	0,752	0,172	Valid
9	0,698	0,172	Valid
10	0,702	0,172	Valid
11	0,742	0,172	Valid
12	0,371	0,172	Valid
13	0,749	0,172	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

**Tabel 2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

No.	(rhitung)	(rtabel)	Keterangan
1	0,816	0,172	Valid
2	0,747	0,172	Valid
3	0,699	0,172	Valid
4	0,854	0,172	Valid
5	0,77	0,172	Valid
6	0,724	0,172	Valid
7	0,42	0,172	Valid

No.	(rhitung)	(rtabel)	Keterangan
8	0,382	0,172	Valid
9	0,771	0,172	Valid
10	0,744	0,172	Valid
11	0,678	0,172	Valid
12	0,416	0,172	Valid
13	0,726	0,172	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

**Tabel 3 Uji Validitas Kompetensi (Y)**

No.	(rhitung)	(rtabel)	Keterangan
1	0,379	0,172	Valid
2	0,78	0,172	Valid
3	0,743	0,172	Valid
4	0,725	0,172	Valid
5	0,562	0,172	Valid
6	0,796	0,172	Valid
7	0,722	0,172	Valid
8	0,713	0,172	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

**Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z)**

No.	(rhitung)	(rtabel)	Keterangan
1	0,829	0,172	Valid
2	0,792	0,172	Valid
3	0,689	0,172	Valid
4	0,815	0,172	Valid
5	0,433	0,172	Valid
6	0,832	0,172	Valid
7	0,739	0,172	Valid
8	0,801	0,172	Valid
9	0,682	0,172	Valid
10	0,75	0,172	Valid
11	0,729	0,172	Valid
12	0,347	0,172	Valid
13	0,736	0,172	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

**Tabel 5 Uji Reliabilitas (X1), (X2), (Y), (Z)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,911	13
0,901	13
0,828	8
0,917	13

Sumber: Olah Data SPSS

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov, Gaya Kepemimpinan sebagai variabel (X1) dan Budaya Organisasi sebagai variabel (X2) yang merupakan variabel bebas (independen) terhadap Kompetensi sebagai variabel (Y) sebagai variabel dependen, jika tingkat nilai signifikansi > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 6 KSZ X1 dan X2 terhadap Y**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29319425
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,111
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,264
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel. 7 KSZ Y terhadap Z**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,05797265
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,159

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**Sumber: Olah Data SPSS**

## Uji Multikolinearitas

**Tabel. 8 Uji Multikolinearitas X1 dan X2 terhadap Y**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,602	1,883		4,037	,000		
1 GAYA	,308	,050	,530	11,690	,000	,489	2,045
1 KEPEMIMPINAN							
1 BUDAYA ORGANISASI	,157	,051	,264	9,497	,002	,489	2,045

- a. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel 9 Uji Multikolinearitas terhadap Z**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,070	3,364	,717	2,993	,003	1,000	1,000
KOMPETENSI	1,269	,109		11,642	,000		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Uji Autokorelasi**

Menurut Algifari (2014:88) “Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi, dilakukan pengujian *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel10 Pedoman Autokorelasi Uji *Durbin-Watson* (DW test)**

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada Autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa Kesimpulan
>2,9	Ada Autokorelasi

*Sumber: Algifari (2014:88)*

**Tabel 11 Uji Autokorelasi X1 dan X2 terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,543	3,319	2,007

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel. 12 Uji Autokorelasi Y terhadap Z**

**Model Summary<sup>b</sup>**

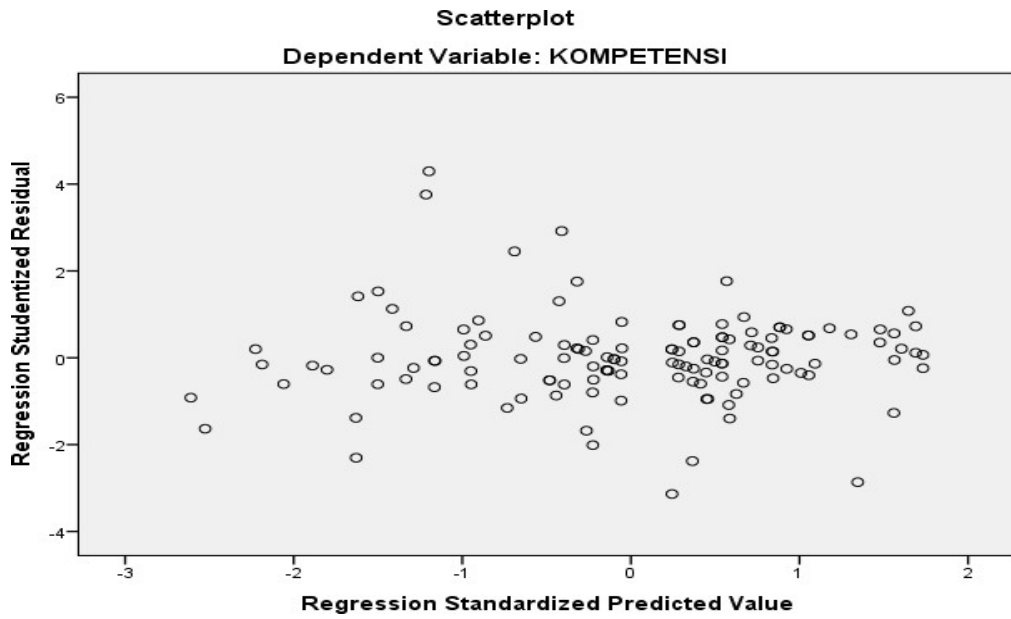
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,511	6,082	2,301

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

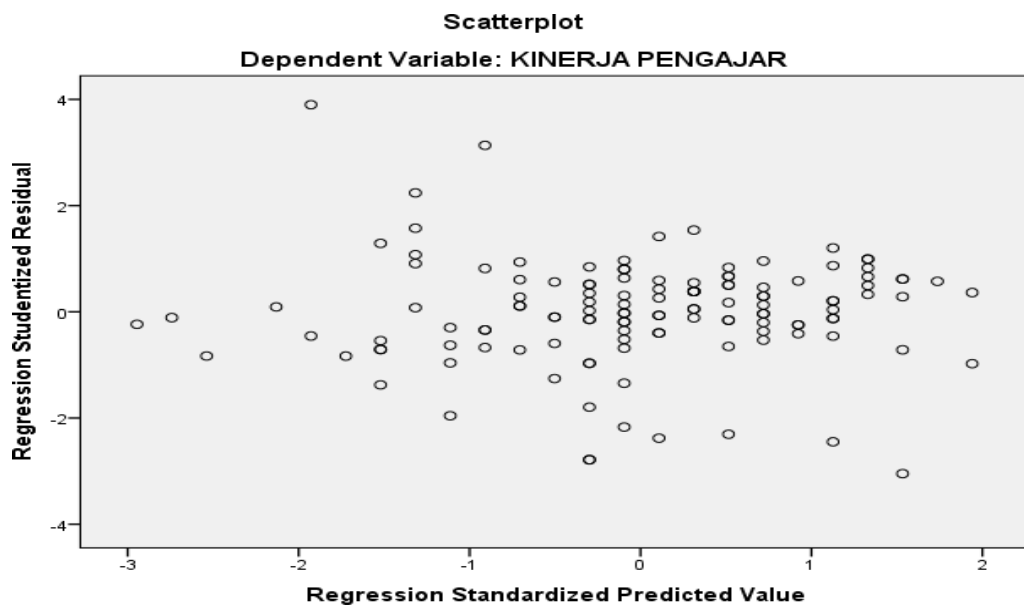
**Sumber: Olah Data SPSS**

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS

Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas X1 dan X2 terhadap Y



Sumber: Olah Data SPSS

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Y terhadap Z

## Hasil Uji Hipotesis

Dalam uji Hipotesis dilakukan dengan 2 (dua) cara pengujian, yakni dengan uji parsial atau sendiri-sendiri dan uji simultan atau bersama-sama.



Uji t Parsial (Sendiri-sendiri)

**Tabel 13 Uji Parsial X1 Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,968	1,779		5,602	,000
GAYA KEPEMIMPINAN	,418	,036	,719	11,690	,000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Tabel 14 Uji Parsial X2 Terhadap Y**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,601	2,014		5,760	,000
BUDAYA ORGANISASI	,383	,040	,643	9,497	,000

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel 15 Nilai R square X1 terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 <sup>a</sup>	,516	,513	3,429

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel 16 Nilai R square X2 terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,643 <sup>a</sup>	,413	,409	3,777

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel. 17 Uji Parsial Y terhadap Z**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,070	3,364		2,993	,003
KOMPETENSI	1,269	,109	,717	11,642	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber: Olah Data SPSS**

**Tabel 18 Nilai R square Y terhadap Z**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 <sup>a</sup>	,514	,511	6,082

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber: Olah Data SPSS**

### Uji F Simultan (Bersama-sama)

Uji Simultan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 19 Uji F (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1713,355	2	856,678	77,767	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1399,022	127	11,016		
Total	3112,377	129			

a. Dependent Variable: KOMPETENSI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

**Sumber: Olah Data SPSS**

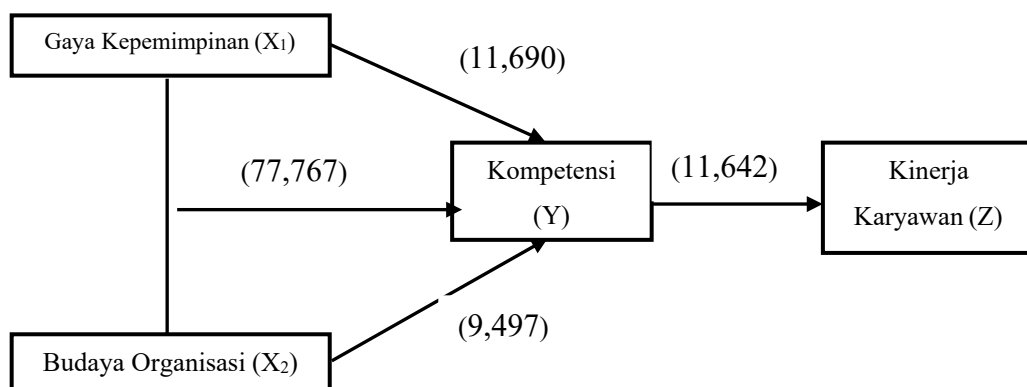
**Tabel 20 Nilai R square X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 <sup>a</sup>	,550	,543	3,319	2,007

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KOMPETENSI

**Sumber: Olah Data SPSS**



**Gambar 3 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis**

### 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan yang dialami peneliti adalah kurangnya instrument variabel sebagai pelengkap peneliti di tiap permasalahan yang di hadapi, harapannya dapat dilanjutkan oleh peneliti berikutnya sebagai pelengkap penelitian ini.

## 6. Kesimpulan

*Pertama*, Dari hasil uji regresi secara parsial, pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kompetensi ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,690, maka nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 11,690 > t_{tabel} 1,656$ ) dan nilai sig. hitung  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian pengaruh Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. *Kedua*, Dari hasil uji regresi secara parsial, pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,497, maka nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} 9,497 > t_{tabel} 1,656$ ) dan nilai sig. hitung  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian pengaruh Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungan turun terhadap kinerja karyawan kemungkinan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Dimana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.

*Ketiga*, Dari hasil olah data statistik diatas akan menjelaskan pengaruh Kompetensi ( $Y$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Z$ ). Hasil  $t_{hitung}$  untuk Kompetensi ( $Y$ ) sebesar  $11,642 > t_{tabel} 1,656$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi ( $Y$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan ( $Z$ ), dan nilai signifikansi sebesar  $0,000$ , dimana nilai tersebut lebih kecil dari  $f_{tabel}$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian Hipotesis yang dibuat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. *Keempat*, dari hasil olah data diatas akan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi ( $Y$ ) secara simultan (bersama-sama). Dari tabel diatas Nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel ANOVA adalah  $77,767$  sedangkan  $f_{tabel}$  adalah  $3,0$ , maka data tersebut dapat dikatakan terjadi pengaruh positif secara simultan ( $f_{hitung} 77,767 > f_{tabel} 3,07$ ) sehingga berpengaruh positif. Apabila dihitung dari nilai signifikansi menghasilkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka hasil yang di dapat berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian Hipotesis yang dibuat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Model regresi yang diperoleh adalah  $Y = 7,602 + 0,308 X_1 + 0,157 X_2$ . Dengan demikian Constanta sebesar  $7,602$  menyatakan bahwa tanpa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $Y$ ) tetap terbentuk sebesar  $7,602$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Indomedia Pustaka.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- Wendy Sepmady Hutahaean. (2021). Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.