

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Konstruksi Enjiniring

**Harry Kurniawan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

[harrykurniawanmnj@gmail.com](mailto:harrykurniawanmnj@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership and organization culture on performance of employee in PT. Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk. The metode of analysis used in this study is a descriptive statistical analysis and using a quantitative approach. Collecting data using questionnaires and surveys with sampling by random sampling from a population where 54 employees, the sample used is as much as 54 respondents. Prior to test the hypothesis, the data of respondents through some statistical data processing, among others: the validity and reliability of data, such assumption; test for normality, homoskedastisitas test, and multicollinearity test. Then proceed with the analysis of the multiple liner regression and t test. And based on the result of statistical analysis, the results are as follows, namely: that the influence of leadership and organization culture factors has a positive effect and significant on employee performace.*

**Keywords:** *Leadership, Organization Culture and Employee Performance.*

---

*Detail Artikel:*

*Disubmit : 12 Juni 2021*

*Disetujui : 24 Juni 2021*

*DOI:10.31575/jp.v4i3.334*

---

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting organisasi baik ukuran besar atau pun kecil, sebagai unsur penentuan pengembangan usaha Michael (2011). Kinerja yakni gambaran keberhasilan suatu kegiatan, mewujudkan saran, tujuan instansi, adanya hubungan erat sumber daya manusia dengan kinerja, dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas. Standar pekerjaan sebagai indikator penilaian kinerja yakni pengukuran dalam menentukan berhasil atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Penilaian karyawan PT. Nusa Konstruksi Enjiniring Tbk, perusahaan dalam bidang jasa pekerjaan atau proyek yang terdapat penilaian pelaksanaan pekerjaan terdiri dari: loyalitas, hasil kerja, bertanggung jawab, kepatuhan, prakarsa dan kepemimpinan.

Dalam pelaksanaan tugas dengan skala sumber daya manusia itu sendiri PT. Nusa Konstruksi Enjiniring. Tbk harus mampu menyelesaikan pekerjaannya atau proyek yang telah diemban pihak perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya Dharma et al., (2015) kompetensi yakni jenis serta tingkatan perilaku seseorang dalam pekerjaannya. Sesuai visi dan misi perusahaan yaitu penting meningkatkan produktivitas kinerja bagi karyawan untuk perusahaan besar agar tercapainya tujuan perusahaan. Fakta pada Perusahaan menunjukkan kinerja kurang optimal, dilihat nilai rata-rata kerja karyawan yang menurun, periode 2017-2019, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk**

No	Jabatan	Juli – Desember 2017	Januari – Juni 2018	Juli – Desember 2018	Januari – Juni 2019
1	Site Manager	89	85	90	75
2	Engineering	85	80	85	75
3	Pelaksana	85	80	85	75
4	Surveyor	83	79	85	80
5	Drafter	84	81	85	82
6	Adm. Teknik	83	78	85	78
7	Logistik	85	79	90	75
8	Operator	87	83	90	70
9	Cost Control	87	80	85	80
10	Keuangan	82	85	80	80
<b>Total Nilai Rata-rata</b>		<b>85</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>77</b>
<b>Keterangan (%)</b>		<b>-</b>	<b>Turun 4.7 %</b>	<b>Naik 6.2 %</b>	<b>Turun 10.5 %</b>

*Sumber: Laporan Tahunan penilaian kinerja karyawan*

Berdasarkan Tabel 1 dikonversikan dalam skala penilaian kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan jika persen dari hasil pekerjaan bernilai dari angka 90 % sampai 100% dikatakan sangat baik, angka 80% sampai dengan 89 % dikatakan baik, angka pada 70% sampai 79% berada pada keadaan cukup baik, angka 60 % sampai 69 % dalam keadaan buruk dan pada angka 50% sampai 59 % dalam keadaan sangat buruk.

Pada tabel 1 diatas menunjukkan keadaan nilai rata-rata hasil kerja karyawan berfluktuasi setiap departemen. Dilihat periode Juli 2017 s/d Juni 2018 mengalami penurunan sebesar 4.7 %. Mengalami peningkatan 6.2% pada Januari 2018 s/d Desember 2018. Penurunan terjadi Juli 2018 s/d Juni 2019 sebesar 10,5%. Pada Juli 2018 s/d Juni 2019 memperoleh skala penilaian C yakni Cukup Baik (70-79). Disebabkan belum optimalnya produktivitas kerja karyawan sehingga secara kualitas dan kuantitas menurun, terjadi karena ada beberapa operator sakit, kepala proyek kurang perhatian terhadap kinerja operator tersebut.

Pada proyek pembangunan sarana/prasarana pengamanan Pantai Tiku di Kab. Agam terdapat 45 groin pemasangan batu jetty yang dikerjakan oleh PT. Nusa Konstruksi Enjiniring, Tbk pekerjaan terhitung Juni 2017 - Juni 2020 ( tiga tahun pekerjaan ). Untuk pembangunan 45 groin ditargetkan dalam 30 bulan. Maka setiap bulan target pemasangan groin harus selesai 1.5 groin.

**Tabel 2**  
**Target pekerjaan groin pada proyek Tiku PT Nusa Konstruksi Enjiniring, Tbk**

No	Periode	Target pekerjaan	Hasil pekerjaan	%
1	Juli-desember 2017	9	9	90
2	Januari-juni 2018	9	8	80
3	Juli-desember 2018	9	9	90
4	Januari-juni 2019	9	7	70

*Sumber : Laporan kinerja karyawan*

Berdasarkan tabel 2 Juli – Desember 2017 pencapaian kinerja berada pada angka 9 artinya tercapainya kinerja pada awal periode proyek menggambarkan keadaan masih terkendali, seperti alat serta bahan dari supplier. Pada periode kedua bulan Januari – Juni 2018 mengalami penurunan menjadi 8, kondisi ini pekerjaan sedikit tidak terkontrol baik hubungan site manajer, komunikasi tidak lancar, serta tidak terkendali pengadaan bahan sehingga berdampak pada kinerja lini karyawan.

Pada Juli – Desember 2018 mengalami kenaikan karena memenuhi target pekerjaan, sehingga memperbaiki keadaan logistik pengadaan bahan dan alat setiap departement. Terjadinya penurunan pada Januari – Juni 2019, dikarenakan karyawan dipaksa untuk mencapai target, tetapi kenyataannya hasil tidak sesuai ekspektasi.

Ulfah & Rahardjo (2013) mengatakan kinerja atau *performance* merupakan pencapaian kinerja karyawan suatu organisasi, mencapai tujuan sesuai tanggung jawab serta wewenang. Terdapat hubungan kinerja perorangan dengan organisasi, jika kinerja karyawan pada PT. Nusa Konstruksi Enjiniring, Tbk baik maka kualitas organisasi juga baik. Prawirosentono (2008) menyebutkan kinerja yaitu hasil kerja seorang maupun sekelompok orang dalam organisasi, dengan tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh mutu SDM, yang mempengaruhi dalam mencapai tujuan (Adnyani, 2017). Sumber daya manusia berkembang serta berkualitas menggambarkan keberhasilan dan membantu majunya suatu negara. dilihat melalui *Human Development Index* (HDI). Pembangunan SDM yang baik maka kualitasnya juga bagus. Gaya kepemimpinan diharapkan dapat memunculkan SDM berkualitas dan mempunyai kepemimpinan serta budaya organisasi yang sesuai dan mempengaruhi karyawan sehingga kinerjanya meningkat Adnyani (2017). Gaya kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi perilaku seseorang oleh pemimpin. Masing-masing mempunyai kelebihan serta kelemahan. Seorang pemimpin menggunakan gaya sesuai kepribadian serta kemampuannya dalam organisasi (Isahak, 2018).

Upaya mendorong kinerja yakni memperhatikan budaya yang khas pada organisasi untuk membedakan dengan organisasi lain, memiliki norma kinerja yang tinggi, perilaku yang baik serta mendukung kinerja yang tinggi. Kuatnya budaya juga menambahkan kepercayaan anggota organisasi saat menerima nilai-nilai tersebut Buhler (2007). Karyawan yang memahami semua nilai-nilai organisasi dijadikan sebagai suatu kepribadian organisasi diwujudkan dengan sifat mereka dalam bekerja, dengan sumber daya manusia yang ada, *system*, teknologi, strategi perusahaan serta logistic.

Budaya organisasi berbeda dengan peraturan, peraturan untuk mengikat, memaksa serta memberi sanksi bagi pelanggarnya. tetapi budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika melanggar, hukumannya bersifat psikis karena dijadikan bahan pembicaraan dan tidak disukai rekan kerjanya. Menurut Achmad (2007) budaya melaksanakan sesuatu tanpa paksaan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gunawan (2016), menyatakan kepemimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan memberi kejelasan tugas kepada karyawan, tujuan yang dicapai, kepuasan serta pelaksanaan kerja yang efektif. Ditegaskan oleh Robbins (2006), pencapaian sasaran suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang mencerminkan kinerja karyawan.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Wihartuti, Soegito, & Nurkolis, (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pemalang. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian Karim (2015) dengan judul Pengaruh Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Bandar Lampung, penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan *purposive sampling* dimana adanya kriteria-kriteria tertentu untuk menentukan sampel. Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Bandar Lampung. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Tumbelaka, dkk (2016) mengemukakan karyawan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan daripada yang memiliki budayanya lemah, maka perusahaan membina komitmen karyawan dengan praktek sosialisasi serta usaha-usaha perekrutan.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian diatas adalah penelitian Wahyuni & Suyanto(2017) mengenai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan aparat pemerintah daerah Klaten, dimana menunjukkan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pegawai terdorong untuk berfikir, bertindak, bersikap sesuai aturan dalam organisasi seperti profesionalisme, terjaganya hubungan kerja yang baik dengan adanya budaya organisasi yang kuat, sehingga kinerja menjadi meningkat.

Penelitian yang memperkuat penelitian diatas yakni penelitian dari Aulia (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Surakarta yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Jika budaya organisasi diterapkan dengan baik maka kinerja juga semakin optimal. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Adapun objek penelitian adalah PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk tahun 2019. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk yang berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, yaitu jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan penelitian semuanya yakni berjumlah 54 orang.

**Tabel 3**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Skala pengukuran**

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Menggerakkan manusia atau karyawan kearah tujuan perusahaan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	Robbins (2006)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Membuat perubahan dalam organisasi dengan merencanakan tujuanyang akan datang dan strategiyang dibutuhkan..	1. <i>Supportive leadership</i> 2. <i>Directive leadership</i> 3. <i>Partisipative leadership</i> 4. <i>Achievement-oriented leadership</i>	Safaria (2006)
Budaya Organisasi (X2)	Seperangkat sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi	1. Inisiatif Individual 2. Aturan perilaku yang diamati 3. Nilai dominan	Luthans(2008)

Pada variabel di penelitian ini pada umumnya mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan.

Teknik analisis data menggunakan instrumen penelitian yaitu Anlisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisa Regresi Linear Berganda

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Konstruksi Enjiniring.

#### 1. Uji Validitas

Untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan dengan melalui pengolahan menggunakan SPSS. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected item-Total Correlation* >0,300. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	Item Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Nilai kritis	Keterangan
<b>Kepemimpinan secara suportif (<i>Supportive leadership</i>)</b>				
1	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya teentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	0.750	0,30	Valid
2	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	0.828	0,30	Valid
<b>Kepemimpinan yang direktif (<i>Directive leadership</i>)</b>				
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	0.792	0,30	Valid
4	Semua keputusan ada ditangan pemimpin	0.856	0,30	Valid
<b>Kepemimpinan partisipatif (<i>Partisipative leadership</i>)</b>				
5	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan	0.811	0,30	Valid
6	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	0.855	0,30	Valid
<b>Kepemimpinan berorientasi prestasi (<i>Achievement-oriented leadership</i>)</b>				
7	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	0.748	0,30	Valid
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	0.754	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari Tabel 4 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 8 item pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,748 s/d 0,856 atau dengan kata lain bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi**

No	Item Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Nilai kritis	Keterangan
<b>Inisiatif Individual</b>				
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	0.771	0,30	Valid
2	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	0.736	0,30	Valid
<b>Aturan Perilaku Yang di Amati</b>				
3	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	0.827	0,30	Valid
4	Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.812	0,30	Valid
<b>Nilai Dominan</b>				
5	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	0.787	0,30	Valid
6	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya	0.724	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari Tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 6 item pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,724 s/d 0,827 atau dengan kata lain bahwa 6 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel budaya organisasi memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Item Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	Nilai kritis	Keterangan
<b>Kualitas Kerja</b>				
1	Saya senantiasa mengevaluasi pekerjaan yang telah diselesaikan.	0.807	0,30	Valid
2	Hasil kerja yang telah saya capai sesuai dengan rencana kerja.	0.744	0,30	Valid
3	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan.	0.871	0,30	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan instansi saya.	0.720	0,30	Valid
<b>Kuantitas Kerja</b>				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah yang ditargetkan.	0.738	0,30	Valid
6	Kuantitas hasil kerja yang saya lakukan sudah maksimal sesuai dengan harapan pimpinan.	0.624	0,30	Valid
7	Saya hampir tidak pernah mengerjakan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan tugas dan fungsi jabatan pada saat jam kerja.	0.677	0,30	Valid
8	Jumlah penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan standar instansi.	0.631	0,30	Valid
<b>Ketepatan Waktu</b>				
9	Saya dalam bekerja selalu menghargai waktu.	0.607	0,30	Valid
10	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu sesuai ketentuan instansi.	0.807	0,30	Valid
11	Saya pulang kantor selalu mengikuti ketentuan instansi.	0.744	0,30	Valid
12	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.871	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Dari Tabel 6 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 12 item pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,607 s/d 0,871 atau dengan kata lain bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 12 item

Pengaruh Gaya Kepemimpinan...(Kurniawan)  
ISSN: 2556 - 2278

pernyataan tersebut adalah valid, sehingga pernyataan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan valid yang dilihat dari nilai cronbach alpha yang dihasilkan  $> 0,60$ .

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,918	0,60	Reliabel baik
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,868	0,60	Reliabel baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,60	Reliabel baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *Cronbach's alpha* untuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan  $> 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya  $\geq 0,05$  dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan  $\leq 0,5$ .

**Tabel 8**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34135908
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.676
Asymp. Sig. (2-tailed)		.751

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov(K-S), hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,751 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Multikolienaritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (x1)	0.504	1.984	Tidak terjadi Multikolienaritas
Budaya Organisasi (x2)	0.504	1.984	Tidak terjadi Multikolienaritas

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Dari Tabel 9 terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak satupun variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan begitu juga dengan nilai VIF, tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas atau antara sesama variable bebas dalam penelitian ini tidak saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya, dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di tabel di bawah ini.

**Tabel 10**  
**Uji Heterokedastisitas**

Variabel	T	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	-0.085	0.933	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.452	0.653	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa dari tabel diatas semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikan untuk pengambilan keputusan untuk pengujian Glejser adalah  $> 0,05$ .

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.454	1.216		1.196	.237
	gaya kepemimpinan	.312	.055	.224	5.707	.000
	budaya organisasi	1.522	.074	.810	20.650	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.454 + 0.312X_1 + 1.522X_2 + e$$

Koefisien regresi masing-masing variabel penelitian dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1.454 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas maka nilai variabel terikat hanya sebesar 1.454. Hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas nilainya konstan (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi), maka nilai variabel kinerja karyawan hanya sebesar 1.454.

Besaran koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, bermakna jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Besaran koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.312 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.312 satuan.

Besaran koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, bermakna jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Besaran koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah 1.522 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.522 satuan.

#### **Uji hipotesis (T-test)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>*.

**Tabel 12**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	5.707	0.000	Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi	20.650	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan table 12 uji parsial di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan karena nilai sebesar 0.000, berarti signifikansi < 0,05. variabel Budaya Organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi 0.000 < 0,05.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan untuk hipotesis didapatkan hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

Gunawan (2016), menyatakan kepemimpinan akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan memberi kejelasan tugas kepada karyawan, tujuan yang dicapai, kepuasan serta pelaksanaan kerja yang efektif. Ditegaskan oleh Robbins (2006), pencapaian sasaran suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, yang mencerminkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada yang telah disajikan untuk hipotesis didapatkan hasil estimasi variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk.

Tumbelaka, dkk (2016) mengemukakan karyawan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan daripada yang memiliki budayanya lemah, maka perusahaan membina komitmen karyawan dengan praktek sosialisasi serta usaha-usaha perekrutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk. Dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan selama mereka

berada pada pekerjaan yang dihadapi sejalan dengan peningkatan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada di PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk. Artinya apapun budaya organisasi yang dilestarikan PT. Nusa Kontruksi Enjiniring Tbk akan meningkatkan kinerja karyawan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada STIE “KBP” dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, n., indarti, s., & efni, y. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada pt bank tabungan negara (persero) tbk. Cabang pekanbaru. *Jurnal manajemen*, 5(2), 235–250.
- Dharma, s., andriantoro, h., dakota, i., purnawan, i., pratama, v., isnanijah, h., ... basalamah, m. A. (2015). Organisation of reperfusion therapy for stemi in a developing country. *Open heart*. <https://doi.org/10.1136/openhrt-2015-000240>
- Ghozali, i. (2006). Ghozali, imam. 2006. Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Semarang: badan penerbit undip. In *analisis multivariate dengan program spss*.
- Ghozali, i. (2009). Aplikasi multivariate dengan program spss edisi iii. Semarang: badan penerbit undip. <https://doi.org/10.1016/j.oooo.2017.11.003>
- Ghozali, m. (2014). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan pada ekspedisi di surabaya. *Ilmu & riset manajemen*.
- Gunawan, r. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada pt first machinery tradeco cabang surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.
- Hendra, h., nirwana, e., & isahak, m. (2018). Work-related skin diseases among workers in the sewing section at pt. X shoe company in west java. *Kesmas: national public health journal*. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v13i2.1705>
- Karim, m. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota bandar lampung. *Journal of management*.
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Majdah zawawi and noriah ramli. (2016). Pengaruh motivasi dan komunikasi fasilitator pendamping kecamatan terhadap kinerja pengurus bumdes timur sejahtera desa ujungbatu timur. *Media neliti*.
- Martono, n. (2014). Metode penelitian kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder. *Edisi revisi 2*.
- Marlius, D. Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No. 02. Hal. 295-304. DOI:10.31575/jp.v4i2.277

- Michael. (2011). Manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of applied social science*. <https://doi.org/10.1177/193672441100500203>
- Nugroho, a. (2005). Strategi pemasaran pada bisnis industri olahraga. *Universitas negeri yogyakarta*.
- Nugroho, e. (2011). *Analisis pengaruh likuiditas, pertumbuhan penjualan, perputaran modal kerja, ukuran perusahaan dan leverage terhadap profitabilitas perusahaan (studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar pada bei pada tahun 2005 – 2009)*. *Jurnal akuntansi*.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada biro lingkup departemen pertanian). *Program studi magister manajemen program pasca sarjana universitas diponegoro*, 1–163.
- Prawirosentono, s. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. *Journal of experimental psychology: general*. <https://doi.org/10.1117/12.793473>
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management 2*.
- Robbins (2006 :260). (2006). Kinerja karyawan. *Indikator untuk mengukur kinerja karyawan*. Satya nugraha, i. P., & ayu dewi adnyani, i. G. (2017). Budaya organisasi, komitmen organaisasi, dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada setda kota denpasar. *E-jurnal manajemen universitas udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p01>
- Sugiyono. (2006). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d.bandung:alfabeta. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d.bandung:alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>
- Tampi, b. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara iindonesia, tbk (regional sales manado). *Jurnal “acta diurna” volume iii. No.4*.
- Tumbelaka, s. S. X., habsji, t. Al, & nimran, u. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (studi pada karyawan pt.bitung mina utama). *Jurnal bisnis dan manajemen*, 3(1), 94–108.
- Ulfah, f., & rahardjo, s. T. (2013). Analisis pengaruh implementasi manajemen kualitas. *Studi manajemen dan organisasi*.
- Wahyuni, t., ayam, s., & suyanto. (2017). Pengaruh quick ratio, debt to equity ratio, inventory turnover dan net profit margin terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2011 – 2015. *Jurnal akuntansi dewantara*, 1(2), 12–21.
- Wihartuti, w., soegito, s., & nurkolis, n. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smp negeri di kabupaten pemalang. *Jurnal manajemen pendidikan (jmp)*, 5(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1936>