JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 1 (2021) Juli - Desember

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar

Syamsul Daris[1], Jeni Kamase[2], A.M Hasbi[3]

[1] PT. Bosowa Berlian Motor. Email: syamsuldaris1@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email Korespondensi: syamsuldaris1@gmail.com

Abstrak
Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan antara budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (Dua) bulan yaitu dari bulan Januari-Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar Selatan yaitu 83 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1). Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. 2). Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. 3). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja

1. Pendahuluan

Kompetisi dalam dunia bisnis sekarang ini semakin kuat sehingga mengharuskan setiap organisasi berusaha keras agar bisa bersaing dan melakukan perubahan-perubahan untuk berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu kemudian diajarkan kepada kelompok. Perubahan hendaknya dimulai oleh seorang pemimpin, kemudian diteruskan pada pengikutnya karena pemimpin merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu berhasilnya organisasi dalam mencapai tujuan. Para pemimpin transformasional menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi. Para pemimpin yang transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins, 2015). Sehingga diharapkan dengan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin mampu menjadi panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Yukl, 2013:258). Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan arahan tentang apa yang menjadi tanggung jawab serta imbalan (reward) yang mereka dapatkan jika standart yang ditetapkan bisa tercapai.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi (Wuradji, 2014:48). Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual (Salain, 2014:50). Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat turnover karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas (Yukl, 2013:56). Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitup para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja (Suwatno dan Priansa, 2011:157). Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi. Sehingga sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan dalam organisasi tersebut, perumpamaannya bagaikan dua sisi mata uang yang memiliki nilai yang sama. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang mendapat perhatian serius dewasa ini, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas kemajuan suatu perusahaan tidak akan terjadi. Hasibuan (2015:244) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur utama fakan setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif SDM tidak menjadi apa-apa.

Objek penelitian yaitu di PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar yang merupakan perusahaan otomotif bergerak di bidang penjualan mobil dealer resmi kendaraan Mitsubishi di Indonesia Timur sejak 1973 dan terus berkembang sampai sekarang. Permasalahan yang sering muncul pada organisasi khususnya pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor adalah kedisiplinan karyawan terhadap waktu kerja, eksekusi aturan yang masih belum maksimal pada saat pelaksanaan, penundaan pekerjaan yang dilakukan serta beberapa karyawan yang resisten terhadap perubahan yang dibawa oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan. Menurut hasil interview yang kami lakukan, pemimpin atau managing direktur adalah sosok pemimpin yang sangat visioner serta membawa banyak perubahan pada perusahaan. Dalam mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan otomotif nomor satu berbasis IT di Indonesia Timur agar mengurangi penggunaan kertas atau paperless, maka perusahaan ini menerapkan aplikasi BOMS atau bosowa otomotif management system yang sangat efektif dan efisien dalam mengelola perusahaan. Seluruh kegiatan perusahaan mulai dari laporan penjualan hingga data karyawan terintegrasi pada aplikasi ini, sehingga karyawan dapat melakukan laporan dengan cara yang lebih efektif. Dalam menerapkan terobosan baru, tidak semua karyawan dapat menerima dan bekerja dengan berbagai perubahan yang terjadi. Ada beberapa karyawan yang resisten terhadap inovasi yang dilakukan oleh pimpinan tersebut, akhirnya membuat tingkat kinerja pada karyawan menurun.

Fenomena lainnya adalah sebagian besar karyawan yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada dikantor. Datang tidak tepat pada waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, serta penundaan pekerjaan yang dilakukan sehingga ada pekerjaan yang bisa diselesaikan pada hari itu, akhirnya harus membuat mereka bekerja ekstra waktu atau lembur. Tentu hal ini membuat hasil kerja mereka tidak maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) dengan

judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)" menyatakan bahwa Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Fikri Djafar Fadude, Hendra N Tawas, Jane Grace Poluan (2019) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syahriah Mandiri Cabang Bitung" menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syahriah Mandiri Cabang Bitung. Budaya organisasi tidak Signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Syahriah Mandiri Cabang Bitung, dan Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada Bank Syahriah Mandiri Cabang Bitung. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional serta pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

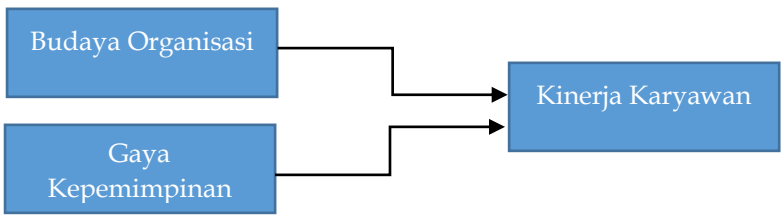
2. Tinjauan Pustaka

Penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 69), penilaian kinerja (Job Performance) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek arang maupun sesuatu (barang). Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa yang akan mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut A. Dale Timpe (2015: 31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang lebih baik dengan faktor eksternal. Dewi Sandi Trang (2013) dalam penelitiannya tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, studi pada perwakilan BPKP provinsi sulawesi utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara stimulant dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perwakilan BPKP provinsi sulawesi utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fikri Djafar Fadude dkk (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan, budaya orgnasasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. bank syahriah mandiri cabang bitung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kompetensi terhadap

kinerja karyawan di PT. bank syahriah mandiri cabang bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syahriah mandiri cabang bitung, sedangkan budaya organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada bank syahriah mandiri cabang bitung dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan pada bank syahriah mandiri cabang bitung. Chaterina Melina Taurisa, Intan ratnawati (2012) dalam penelitiannya tentang analisa pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. sido muncul kaligawe semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. sido muncul kaligawe semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional serta pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi yang berbeda (Sugiyono, 2013:477). Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain kepemimpinan, motivasi, disiplin, kemampuan pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi. Namun banyak komponen yang sekecil-kecilnya dalam menyusun budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins, 2019). Menurut Ermawan (2011) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2010), Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang memimpin melalui perilaku positif yang dimilikinya dapat menggerakan, membimbing, mempengaruhi dan mengaawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangan yang nyata dalam rangka melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins (2015:431) mendifinisikan gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang ke arah pencapaian tujuan. Veithzal (2013:96) mengemukakan terdapat sembilan indikator dalam suatu gaya kepemimpinan yaitu, mengarahkan, percaya diri, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, pengambilan keputusan, komitmen,dan hubungan secara baik.Menurut Husein (2005:87) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah harapan mengenai imbalan, dorongan, kebutuhan hal sifat, imbalan internal dan eksternal, dan kemampuan. Mangkunegara (2009:48) mengatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu, faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Masalah yang dihadapi oleh PT. Bosowa Berlian Motor Makassar dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja karyawan (Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

3. Metode Penelitian

a. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (Dua) bulan yaitu dari bulan Januari-Februari 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau bilangan. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indra sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.
2. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dan bersumber dari informasi-informasi, laporan-laporan, dan dokumen perusahaan.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah: Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel. Data primer dapat berupa opini subyek secara individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berisi tentang penilaian terhadap budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada dalam PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa:

1. Wawancara yaitu data yang diperoleh dari responden melalui percakapan langsung dengan pihak-pihak yang berkompeten pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar.
2. *Quesioner* (angket pertanyaan), merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional.

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang diamati dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2011:57) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti". Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR di Makassar Selatan yaitu 83 orang. Menurut Sugiyono (2011:58) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Melihat populasi yang tidak terlalu besar yaitu jumlahnya kurang dari seratus orang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Sejalan dengan itu, menurut Arikunto (2006:120) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi subjek kurang dari 100, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 82 orang.

b. Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut: Analisis statistic deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami atau diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk table numerik. Statistic deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisas. Sugiono (2017:169). Analisis statistic deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi deskriptif yang mengemukakan tentang data diri responden, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner. Kemudian data yang diperoleh dari responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

a. Uji validitas
   Menurut Sugiyono (2017:48) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen untuk mendukung sebuah konsep. Adapun rumus yang digunakan dalam teknik korelasi *product moment*, rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

di mana:

X = Skor pertanyaan tertentu
Y = Skor total
XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total
N = Jumlah responden untuk uji coba
r = Korelasi product moment Jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan. Jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

b. Uji reliabilitas
   Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan. Menurut, Sugiyono (2017:79) jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa intrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

c. Analisis regresi berganda
   Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regresi berganda, Sugiyono (2017:82) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan
X_1 = Budaya Organisasi
X_2 = Gaya Kepemimpinan
β_0 = Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi
ε = Faktor kesalahan (*error estimate*)

d. Pengujian hipotesis
   Untuk menguji sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan : Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara serempak terhadap variabel dependent. Uji dilaksanan dengan langkah membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan kriterianya:
   a. H0 diterima jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig. > 0,05 dimana variabel independent (X) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

b. H0 ditolak (H1 diterima) jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig. < 0,05 dimana variabel independent (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y).

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variable independent secara parsial terhadap variabel dependent. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel kriteria :

a. H0 diterima jika Thitung < Ttabel atau nilai sig. > 0,05 dimana variabel independent (X) secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)
b. H0 ditolak (H1 diterima) jika Thitung > Ttabel atau nilai sig. < 0,05 dimana variabel independent (X) secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y)

e. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	2	3	4
Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian terwujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu	1. inovasi 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas	Likert
Gaya Kepemimpinan (X_2)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang mampu dalam mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi serta mampu memberikan manfaat.	1. karisma 2. Kebijakan Individu 3. Kemampuan intelektual 4. Inspirasi	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah Hasil pelaksanaan pekerjaan atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kerja sama 4.Insiatif 5. Ketepatan Waktu	Likert

f. Pengukuran Variabel

Terdapat dua Variabel bebas (independent variabel), yaitu budaya organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dan satu variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini. Pengukuran terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini telah diperoleh data berupa data ordinal yang bersifat kuantitatif, dengan menggunakan skala Likert yaitu :

1. Sangat Sering diberi Skor 5
2. Sering diberi Skor 4
3. Cukup Sering diberi Skor 3
4. Kadang-Kadang diberi Skor 2
5. Tidak Pernah diberi Skor 1

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a) Analisa Deskriptif

Penentuan karaktristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Dari data yang diperoleh, dilakukan tabulasi sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan. Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden sebanyak 82 karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Makassar. Variabel yang diteliti adalah Budaya

Organisasi dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, masa kerja dan jenjang pendidikan responden yang dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

Tabel 2: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	57	70
2	Perempuan	25	30
Total responden		82	100

Sumber : Data primer, 2020.

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki sebanyak 57 orang dengan tingkat persentase sebesar 70% dan responden perempuan sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 30% sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang atau 70% yang bekerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor lebih banyak menuntut pekerjaan yang bersifat menggunakan tenaga secara fisik daripada kognitif, maka dari itu jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibanding jumlah karyawan perempuan. Faktor usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir responden dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Tabel 3 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

No.	Tingkat usia	Jumlah responden	Persentase (%)
1	21 – 30	31	38
2	31 – 40	30	36
3	41 – 50	21	26
Total responden		82	100

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas persentase jumlah usia rata-rata responden 21–30 tahun adalah sebanyak 31 orang dengan persentase 38%, untuk usia 31–40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 36% dan responden yang berusia 41–50 memiliki jumlah sebanyak 21 orang dengan persentase 26%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 38% yang bekerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar sebagian besar masih berusia muda dan dalam umur yang sangat produktif. Karena pekerjaan-pekerjaan di perusahaan Bosowa lebih menuntut hal yang bersifat fisik dan tenaga dengan akselerasi yang cepat, maka dipilihlah karyawan yang usianya relative muda dengan semangat kerja yang relative tinggi.

Masa kerja adalah waktu/lamanya seseorang bekerja atau mengabdi pada suatu perusahaan. Untuk lebih jelas tabel berikut memuat karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja.

Tabel 4: Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah responden	Persentase (%)
1	1–10	44	54
2	11–20	24	29
3	21–30	14	17
Total responden		82	100

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan hasil pengelompokkan masa kerja responden seperti yang terlihat pada tabel diatas menyatakan bahwa responden dengan masa kerja 1–10 tahun sebanyak 44 orang dengan persentase 54%, dengan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 29%, dengan

masa kerja 21–30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 17%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun atau 54% telah memiliki pengetahuan dan pengamalan yang memadai terkait dengan variabel yang diteliti. Sehingga memudahkan selama dalam proses penelitian berlangsung.

Pendidikan dan keterampilan merupakan salah satu syarat utama bagi seorang individu untuk bekerja dalam lingkup organisasi perusahaan, yang mana sebagai bekal dalam melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Tabel 5 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Jenis pendidikan	Jumlah responden	Persentase(%)
1	SMA / SMK / sederajat	15	18
2	Strata satu (S1)	62	76
3	Strata dua (S2)	5	6
Total responden		82	100

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 82 responden mengenai pendidikan, menyatakan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK/sederajat sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 18%. Dan responden yang berpendidikan Strata satu (S1) sebanyak 63 orang dengan tingkat persentase 76%. Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata dua (S2) sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir strata satu (S1) sebanyak 63 orang dengan tingkat persentase 76% yang bekerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar lebih diutamakan yang berpendidikan (S1) karena perusahaan tersebut lebih membutuhkan SDM dengan tingkat administrasi yang lebih banyak, maka yang dituntut adalah SDM dengan pendidikan yang lebih tinggi. secara umum juga sarjana (S1) dianggap lebih kompeten dan bertanggung jawab sehingga mampu mewujudkan visi dan misi yang menyangkut kepentingan perusahaan

b) Statistik Deskriptif

Tabel 6. Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	82	3	5	4.31	.386
Kepemimpinan	82	3	5	4.22	.481
Kinerja Pegawai	82	3	5	4.24	.473
Valid N (Listwise)	82				

Sumber : Data primer, 2020

Dari tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,31 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait budaya organisasi. Dengan standar deviasi 0,386 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap budaya organisasi (X1) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Variabel Kepemimpinan dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,22 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait Kepemimpinan. Dengan standar deviasi 0,481 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Kepemimpinan (X2) dinyatakan baik dan dapat digunakan sebagai penjelas bagaimana kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Variabel kinerja karyawan dengan skor terendah (minimum) sebesar 3 dan skor jawaban tertinggi (maksimum) sebesar 5. Berdasarkan nilai rata-rata 4,24 dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat positif terkait kinerja karyawan. Dengan standar deviasi 0,473 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap Kepemimpinan (Y) dinyatakan baik.

c) Analisis Tanggapan Responden

Deskriptif variabel penelitian berikut ini menampilkan jawaban responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Dekriptif ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum. Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi mengacu pada suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins, 2019). Budaya organisasi merupakan system, cara kerja, perilaku dan interaksi didalam sebuah organisasi (Paschal dan Nizam, 2016). Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar, dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7: Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah	MEAN
	SS	S	N	TS	STS		
X1.1	46 (56,1%)	34 (41,5%)	2 (2,4%)	0	0	82 (100%)	4,54
X1.2	17 (20,7%)	51 (62,2%)	13 (15,9%)	0	1 (1,2%)	82 (100%)	4,01
X1.3	40 (48,8%)	37 (45,1%)	5 (6,1%)	0	0	82 (100%)	4,43
X1.4	41 (50,0%)	34 (41,5%)	7 (8,5%)	0	0	82 (100%)	4,41
X1.5	46 (56,1%)	34 (41,5%)	2 (2,4%)	0	0	82 (100%)	4,54
X1.6	38 (46,3%)	37 (45,1%)	4 (4,9%)	3 (3,7%)	0	82 (100%)	4,34
X1.7	32 (39,0%)	45 (54,9%)	5 (6,1%)	0	0	82 (100%)	4,33
X1.8	38 (46,3%)	37 (45,1%)	7 (8,5%)	0	0	82 (100%)	4,38
X1.9	17 (20,7%)	44 (53,7%)	20 (24,4%)	1 (1,2%)	0	82 (100%)	2,94
X1.10	23 (28,0%)	51 (62,2%)	7 (8,5%)	0	1 (1,2%)	82 (100%)	4,16
X1.11	37 (45,1%)	35 (42,7%)	10 (12,2%)	0	0	82 (100%)	4,32
X1.12	41 (50,0%)	32 (39,0%)	9 (11,0%)	0	0	82 (100%)	4,39
X1.13	33 (40,2%)	37 (45,1%)	12 (14,6%)	0	0	82 (100%)	4,25

2) Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakan bawahan sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik ke arah tercapainya tujuan organisasi. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar, dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8: Deskriptif variabel Kepemimpinan (X2)

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah	MEAN
	SS	S	N	TS	STS		
X1.1	44 (53,7%)	36 (43,9%)	2 (2,4%)	0	0	82 (100%)	4,5
X1.2	39 (47,6%)	38 (46,3%)	5 (6,1%)	0	0	82 (100%)	4,4
X1.3	42 (51,2%)	39 (47,6%)	1 (1,2%)	0	0	82 (100%)	4,5
X1.4	31 (37,8%)	43 (52,4%)	8 (9,8%)	0	0	82 (100%)	4,2
X1.5	37 (45,1%)	37 (45,1%)	7 (8,5%)	1 (1,2%)	0	82 (100%)	4,3
X1.6	29 (35,4%)	38 (46,3%)	14 (17,1%)	0	1 (1,2%)	82 (100%)	4,1
X1.7	32 (39,0%)	41 (50,0%)	9 (11,0%)	0	0	82 (100%)	4,2
X1.8	28 (34,1%)	43 (52,4%)	11 (13,4%)	0	0	82 (100%)	4,2
X1.9	27 (32,9%)	42 (51,2%)	11 (13,4%)	2 (2,4%)	0	82 (100%)	4,1
X1.10	14 (17,1%)	35 (42,7%)	25 (30,5%)	6 (7,3%)	2 (2,4%)	82 (100%)	3,6
X1.11	20 (24,4%)	48 (58,5%)	14 (17,1%)	0	0	82 (100%)	4,0
X1.12	28 (34,1%)	41 (50,0)	10 (12,2%)	2 (2,4%)	1 (1,2%)	82 (100%)	4,1

3) Kinerja (Y)

Kinerja adalah Hasil pelaksanaan pekerjaan atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9: Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Kriteria Penilaian					Jumlah	MEAN
	SS	S	N	TS	STS		
Y.1	26 (31,7%)	49 (59,8%)	7 (8,5%)	0	0	82 (100%)	4,23
Y.2	24 (29,3%)	49 (59,8%)	9 (11,0%)	0	0	82 (100%)	4,18
Y.3	37 (45,1%)	35 (42,7%)	9 (11,0%)	0	1 (1,2%)	82 (100%)	4,30
Y.4	30 (36,6%)	44 (53,7%)	5 (6,1%)	2 (2,4%)	1 (1,2%)	82 (100%)	4,21
Y.5	27 (32,9%)	49 (59,8%)	6 (7,3%)	0	0	82 (100%)	4,25

d) Uji Validitas

Dari tabel uji validitas dibawah ini menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana (82-2=80) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,182, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua variabel adalah valid

Tabel 10. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.435	0.18	VALID
	X1.2	0.319	0.18	VALID
	X1.3	0.541	0.18	VALID
	X1.4	0.490	0.18	VALID
	X1.5	0.435	0.18	VALID
	X1.6	0.478	0.18	VALID
	X1.7	0.356	0.18	VALID
	X1.8	0.362	0.18	VALID
	X1.9	0.335	0.18	VALID
	X1.10	0.375	0.18	VALID
	X1.11	0.519	0.18	VALID
	X1.12	0.515	0.18	VALID
	X1.13	0.404	0.18	VALID
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.612	0.18	VALID
	X2.2	0.564	0.18	VALID
	X2.3	0.500	0.18	VALID
	X2.4	0.469	0.18	VALID
	X2.5	0.620	0.18	VALID
	X2.6	0.589	0.18	VALID
	X2.7	0.577	0.18	VALID
	X2.8	0.601	0.18	VALID
	X2.9	0.590	0.18	VALID
	X2.10	0.418	0.18	VALID
	X2.11	0.626	0.18	VALID
	X2.12	0.422	0.18	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.385	0.18	VALID
	Y2	0.554	0.18	VALID
	Y3	0.544	0.18	VALID
	Y4	0.517	0.18	VALID
	Y5	0.548	0.18	VALID

e) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien yang tinggi berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas terhadap instrument penelitian dengan menggunakan alpha cronbach yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r-hitung > nilai kritis r-tabel product moment. Adapun uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel digunakan dalam penelitian ini, yang dilihat pada tabel 12 berikut. Nilai cronbach's alpha semua variabel memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Tabel 11: Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Variabel	Indikator	*alpha* (r-hitung) > 0,60	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,707	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
	X1.7		
	X1.8		
	X1.9		
	X1.10		
	X1.11		
	X1.12		
	X1.13		
	X2.1		
Kepemimpinan (X2)	X2.2	0,722	Reliabel
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
	X2.6		
	X2.7		
	X2.8		
	X2.9		
	X2.10		
	X2.11		
	X2.12		
	Y1		
Kinerja (Y)	Y2	0,550	Reliabel
	Y3		
	Y4		
	Y5		
	Y.5		

Sumber : Data diolah, 2020

f) Analisis Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 12: Hasil Regresi Berganda

		Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	.402	.479		.839	.404
Budaya Organisasi	.524	.110	.428	4.747	.000
Kepemimpinan	.374	.089	.380	4.216	.000

Berdasarkan pada tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0{,}402 + 0{,}524X1 + 0{,}374X2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 0,402 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,510.
b. Nilai 0,524 pada variabel budaya organisasi (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,524 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai

sebesar 0,524 satuan. Sehingga budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

c. Nilai 0,374 pada variabel Kepemimpinan (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Koefisien regresi 0,374 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,374 satuan. Sehingga budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

g) Hasil Uji Hipotesis

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 79 maka f tabel didapat (2:79)=3,11 . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 32,923 > 3,11 nilai f tabel dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.235	2	4.117	32.923	.000[b]
Residual	9.880	79	.125		
Total	18.115	81			

Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung budaya organisasi sebesar 4,747 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,664. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,664 > 4,747 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel diatas untuk t hitung Kepemimpinan sebesar 4,216 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,664. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,664 > 4,216 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 14: Hasil Uji T (Parsial)

		Unstadardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	.402	.479		.839	.404
Budaya Organisasi	.524	.110	.428	4.747	.000
Kepemimpinan	.374	.089	.380	4.216	.000

h) Koefisien Determinasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar R=0,674 yang artinya korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar = 0,455 yang artinya sebesar 45,5% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan Kepemimpinan.

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674[a]	.455	.441	.354

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, baik dengan menggunakan analisis deskriptif maupun menggunakan regresi linier berganda, maka selanjutnya dilakukan pembahasan setiap pengaruh X1 dan X2 (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar sebagai berikut :

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan ataun instansi itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Menurut Sutrisno (2018:1) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumpruions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, serta apa yang baik dan apa yang buruk (Sutrisno, 2018:2). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau operasional terganggu dan organisasi tidak bisa berjalan sesuai ketentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja karyawan sebuah organisasi atau perusahaan meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk akan membuat perusahaan tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik atau maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh tabel t hitung budaya organisasi sebesar 4,747 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,664. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,664 > 4,747 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil peneltian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Edward S. Maabut pada tahun 2016 yang meneliti masalah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Edward memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini sesuai dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang menyatakan bahwa suatu organisasi harus memiliki indikator seperti perhatian pada detail, orientasi pada tim, keagresifan karyawan dan kemantapan karyawan dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven Set Xaveirus pada tahun 2016 yang meneliti juga masalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Steven memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin pada tahun selanjutnya 2017 juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan serta mengkoordinasikan potensi yang dimiliki seluruh karyawan akan terkait dengan peningkatan motivasi dalam melakukan pekerjaan. kepemimpinan yang efektif dalam hal motivasi kerja dapat diwujudkan dengan kombinasi perilaku, dimana pemimpin harus bisa mengubah kepemimpinannya sesuai dengan situasi organisasi.

Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena didalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pemimpin, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bisa bekerjasama secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh untuk t hitung Kepemimpinan sebesar 4,216 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,664. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,664 > 4,216 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Hal yang sama dinyatakan oleh Elsa (2015) mengatakan dalam penelitianya bahwa hasil uji analisis menujukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpian dan lingkungan kerja yang signifikan. Dari ketiga variabel tersebut, variabel komunikasi yang tidak diterima berarti tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

6. Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

Daftar Pustaka

A. Dale Timpe. 2015. Kinerja. Jakarta : PT. Gramedia.

Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV. Darus Sunnah

Anisa Darameutia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madu Baru. Yogyakarta.

Ari Cahyo Suminar. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Essentra Indonesia. Malang.

Chaterina Melina Taurisa, Intan ratnawati. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe. Semarang.

Dewi Sandy Trang. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Manado.

Djohan. 2016. 5 Pilar Kepemimpinan di abad 21. Malang: media nusa kreative

Fikri Djafar Fadude dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Orgnasasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syahriah Mandiri Cabang Bitung. Semarang.

Gibson. 2013. Penilaian kinerja. Jakarta: penerbit erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, Jhon.dkk. 2016. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : CV. Rajawali.

Paschal, A. O., & Nizam, I. 2016. Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. International Journal of Accounting and Business Management, 4(1),19-26. http://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/19.26

Robbins, Stephen P. 2019. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi ketiga. Jakarta.

Putra, Erlina, Komardi & Suyono. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. Pekanbaru

Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. International Journal of Business and Social Science,3(7).

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Ketujuh. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS

Tanzeh dan Suyitno. 2012. Dasar-Dasar Penelitian. Surabaya : Lembaga Kajian Agama Dan Filsafat.
Terry, GR. 2015. Human Resource Management Published by McGraw Hill, USA.
Thoha, M. 2017. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
Thomas, Braunl. 2013. Embedded Robotics. Spinger London.
Thoyib, Armanu. 2015. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Pendekatan Konsep. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas KristenPetra. Surabaya. Vol.7, No.1: 60-73.
Wahyudi, A., & Suryono, J. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol, 1(1), 1-14. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
Wibowo. 2013. Manjemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada
Wirawan, Teddy. 2015. Evaluasi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
Wuradji. 2008. The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional). Yogyakarta : Gama media
Yulk, Gary. 2013. Kepemimpinan dalam Organisasi. Terjemahan : Budi Supriyanto. Indeks : Jakarta.