

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA BANGUN PERKASA

Lutfi¹⁾, Paring Wahyudi²⁾, Yufenti Oktafiah³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

muhammed.lutfi6@gmail.com¹⁾ paring.wahyudi@gmail.com²⁾ oktaviavnty@gmail.com³⁾

Abstrak

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja pada perusahaan tersebut.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Bangun Perkasa. Sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan uji kelayakan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial masing-masing variabel bebas. Dari hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05, hal ini berarti kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil secara parsial diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,000 dan budaya organisasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini juga berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 32,1% dan sisanya 67,9% dipengaruhi faktor lain diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Analisis Linier Berganda

Abstract

A company was founded because it has a goal to be achieved. In achieving its goals, every company is influenced by the behavior and attitudes of the people within the company. Therefore, the success to achieve these goals depends on the reliability and ability of employees in operating work units at the company. This study aims to determine and analyze leadership and organizational culture on employee performance at CV. Mitra Bangun Perkasa. The sample used was 97 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a feasibility test using the validity and reliability test. The data analysis technique in this study is multiple linear regression. Hypothesis testing uses the F test and t test. The results showed that there was a positive influence of leadership and organizational culture on employee performance simultaneously and partially for each independent variable. From the results of simultaneous hypothesis testing (F test), it is obtained a significance value of 0.000 which is smaller than the value of 0.05, this means that leadership and organizational culture have a positive effect on employee performance. For partial results, the significance value for the leadership variable is 0.000 and the organizational culture is 0.000 which is smaller than 0.05, this also means that there is a partial positive influence on employee performance. Leadership and organizational culture contributed 32.1% to employee performance and the remaining 67.9% was influenced by other factors outside the independent variables used in this study.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Multiple Linear Regression Analysis

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan.

CV. Mitra Bangun Perkasa adalah perusahaan yang terkenal dengan sebutan Pabrik Rembuk. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi rembuk bedak. Di tahun 2020 CV. Mitra Bangun Perkasa mempunyai karyawan produksi sebanyak 97 orang. Karyawan produksi merupakan salah satu unsur yang penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini bersifat kekeluargaan, dimana ketika ada pelanggaran karyawan seperti tidak bekerja hampir satu minggu tanpa izin, hal ini masih di tolerir oleh pimpinan produksi, bahkan jika hal ini diulangi lagi oleh karyawan. Masalah lain seperti pada saat ada karyawan yang berhenti kerja dengan keinginannya sendiri, dan dikemudian hari ingin bekerja lagi. Pimpinan masih menerima untuk bergabung lagi dalam perusahaan dengan alasan tersendiri. Disisi lain, pemimpin juga merupakan faktor pembentuk budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan ini yang menjadi budaya yaitu ketika jam masuk kerja pukul 07.00 WIB, namun karyawan ada yang datang lebih dari jam yang telah ditentukan. Bahkan meskipun ada yang datang tepat waktu, namun mereka tidak langsung bekerja, melainkan duduk-duduk di tempat kerja. Hal ini tidak dianggap sebagai pelanggaran kedisiplinan karena dianggap suatu kebiasaan karyawan sehingga menjadi budaya dalam perusahaan ini.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Robbin dan Judge (2010:49) kepemimpinan (*Leadership*) adalah kepemimpinan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah misi atau serangkaian tujuan yang di tetapkan.

Sedangkan menurut Abi Sujak (2010:56) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Indikator Kepemimpinan menurut Robbin dan Judge (2010:68) yaitu :

- a. Bersifat Adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan
- d. Katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil perusahaan
- g. Sumber inspirasi
- h. Bersikap menghargai

Budaya Organisasi

Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak.

Sedangkan menurut Robbins (2003), budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain

Indikator Budaya Organisasi menurut Umar (2008) yaitu :

- a. Keleluasaan kerja
- b. Toleransi organisasi
- c. Kejelasan tentang saran dan harapan
- d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik
- e. Dukungan atasan
- f. Komitmen karyawan
- g. Toleransi terhadap konflik
- h. Pola Komunikasi

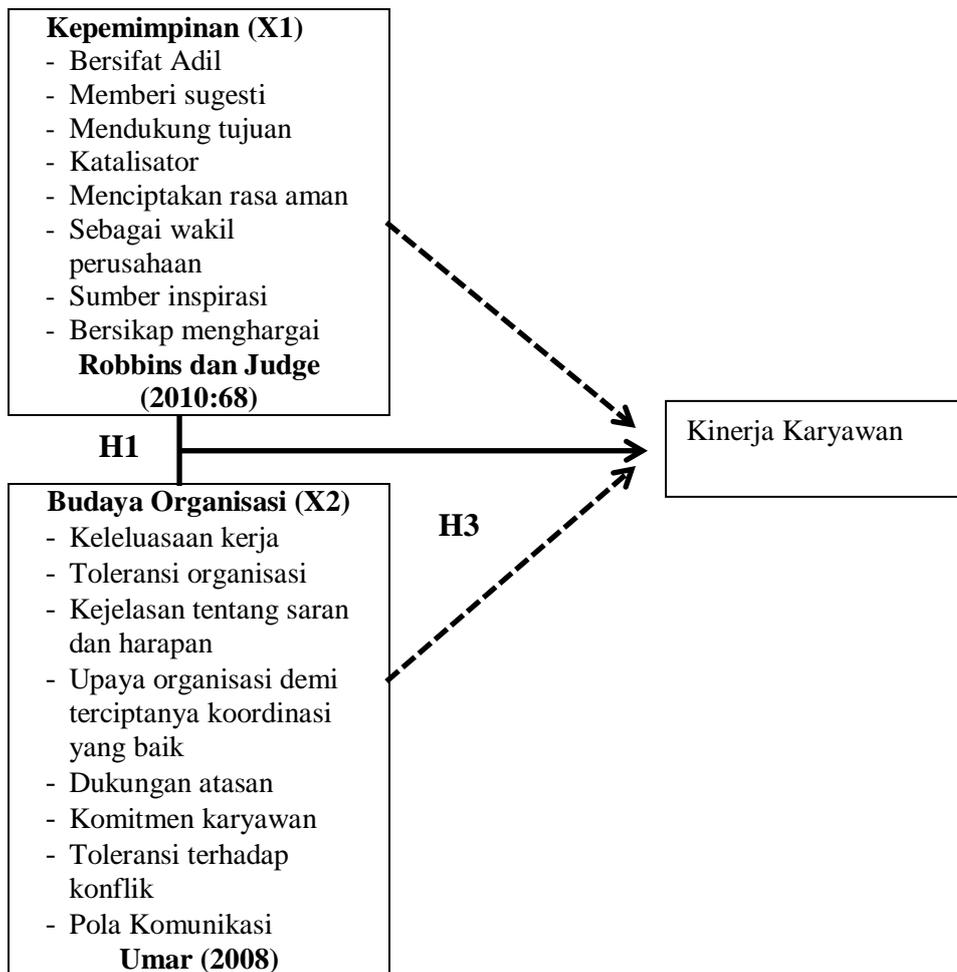
Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2015:11).

Sedangkan menurut Rivai (2004) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator Kinerja menurut Siswanto (2009:17) yaitu :

- a. Tanggung jawab
- b. Kerjasama
- c. Kejujuran.
- d. Ketaatan
- e. Disiplin kerja
- f. Prakarsa atau inisiatif
- g. Kesetiaan
- h. Prestasi kerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

a. Hipotesis 1

Ho : Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

Ha : Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

b. Hipotesis 2

Ho : Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

Ha : Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

c. Hipotesis 3

Ho : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

Ha : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Mitra Bangun Perkasa.

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan kepemimpinan (X1), serta budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen.

b. Teknik pengambilan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mitra Bangun Perkasa. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Arikunto (2002:112) yaitu apabila responden kurang dari 100, maka sampel diambil seluruhnya sehingga penelitian ini bisa disebut penelitian populasi. Di CV. Mitra Bangun Perkasa terdapat karyawan sebanyak 97 orang sehingga sampel diambil seluruhnya.

c. Uji instrument penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*, Agung Nugroho, (2005)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

d. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147), analisis deskripsi data dalam penelitian merupakan suatu alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan informasi mengenai data variabel dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu: Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas, Linieritas, dan Autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2011), uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2011)

5. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Dalam penelitian ini menggunakan adjusted R^2 untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y.

HASIL

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel 97 orang, nilai r tabel = 0,199.

Dari hasil yang sudah di uji didapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,199) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,780	8 Pernyataan	Reliabel
2	Budaya organisasi	0,630	8 Pernyataan	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,858	8 Pernyataan	Reliabel

Sumber : data primer yang sudah diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.56	Residual berdistribusi normal

Sumber : data primer yang sudah diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dalam pengujian normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test diperoleh nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $0,56 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Collinearity Tolerance	Nilai VIF	
Kepemimpinan	0,430	2,328	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,430	2,328	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 11 di peroleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,430 > 0,10, nilai *tolerance* variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,430 > 0,10, nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) sebesar 2,328 < 10,00, dan nilai VIF budaya organisasi (X2) sebesar 2,328 < 10,00 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,960	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,400	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas apabila nilai signifikasi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Terlihat bahwa hasil perhitungan dari masing-masing menunjukkan level sig > $\alpha = 0,05$, yaitu 0,960 untuk variabel kepemimpinan dan 0,400 untuk variabel budaya organisasi > $\alpha = 0,05$. Sehingga penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

d. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Hubungan antar Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan – Kepemimpinan	0,954	Hubungan Linier
Kinerja Karyawan – Budaya Organisasi	0,706	Hubungan Linier

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Statistik Durbin-watson	Nilai dU	Nilai 4-dU	Keterangan
2,006	1,712	2,288	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,006. sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 97, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) di peroleh nilai dU sebesar 1,712, serta nilai (4-dU) sebesar 2,288. Maka di peroleh nilai dU 1,712 < nilai DW 2,006 < nilai (4-dU) 2,288. Karena nilai dU < DW < 4-dU atau nilai DW terletak diantara dU dan (4-dU) sebagaimana dasar pengambilan keputusan autokorelasi maka tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

3. Analisis Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Standart Error
Constant	13,912	2,026
Kepemimpinan (X1)	0,749	0,113
Budaya Organisasi (X2)	0,308	0,066

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji ini adalah:

$$Y = 13,912 + 0,749 X_1 + 0,308 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 13,912 menyatakan bahwa jika kepemimpinan dan budaya organisasi diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 13,912
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,749 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika persepsi terhadap kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,308 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa jauh pengaruh dari Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R²) ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel independen	Variabel dependen	R Square	Adjusted R Square
Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan		
Budaya Organisasi (X2)	(Y)	0,321	0,307

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R square adalah sebesar 0,321. Dengan begitu kontribusi variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,321 atau sama dengan 32,1%. Jadi artinya varians dalam kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui model sebesar 32,1%, Sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kualitas pelayanan, promosi, lingkungan atau variabel lain diluar persamaan regresi ini.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu jika nilai sig < 0,05 maka H_a diterima H_0 ditolak, jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak yang artinya ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel independen	Variabel dependen	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan		Menerima H_a
Budaya Organisasi (X2)	(Y)	0,000	Menolak H_0

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis uji F (uji Simultan) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig lebih kecil dari alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) yaitu jika nilai Sig < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai Sig > 0,05 maka H_a ditolak H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh.

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel independen	Variabel dependen	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	H_a diterima
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	H_a diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2020

- 1) Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima

dan H_0 ditolak, yang artinya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

- 2) Hasil dari uji t Budaya Organisasi (X_2) memperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa secara Simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa. Diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monce Brury (2016) tentang Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong yang menghasilkan pengaruh yang positif tentang kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai..

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan memiliki koefisien positif sebesar 0,749. nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,749 atau 74,9%. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monce Brury (2016) tentang Pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong yang menghasilkan pengaruh yang positif tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien positif sebesar 0,308. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,308 atau 30,8%. Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05, dengan demikian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alisha Widiyanti (2017) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematang Ansiantar yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Analisis dari regresi linier berganda yaitu $=7,323 + 0,518 x_1 + 0,173 x_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bangun Perkasa di Kec. Pohjentrek Kab. Pasuruan” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Bangun Perkasa dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang baik yang bisa mengarahkan karyawannya dan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi karyawannya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Bangun Perkasa dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan dalam suatu perusahaan disukai karyawannya, karyawan dengan mudah di arahkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Budaya organisasi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi juga mendukung peningkatan kinerja karyawan. Nilai-nilai yang menjadi dasar dalam berperilaku karyawan menyebabkan karyawan mempunyai perasaan senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terkait variabel Kepemimpinan, atasan di CV. Mitra Bangun Perkasa diharapkan mempunyai wawasan yang lebih luas sehingga menjadi panutan dan suri tauladan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan membuat atasan dianggap mempunyai peranan penting sebagai wakil perusahaan.
2. Terkait variabel Budaya Organisasi, pihak perusahaan CV. Mitra Bangun Perkasa diharapkan menerapkan nilai-nilai budaya yang membuat karyawan lebih leluasa dalam mengerjakan tugasnya, membuat koordinasi di setiap unit menjadi baik untuk menghindari miskomunikasi di setiap unit pekerjaan, serta memberikan kejelasan tentang tujuan dari pekerjaan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.
3. Bagi para peneliti lainnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2002. *Statistik Non Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Saydam. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10 Jakarta: SalembaEmpat.
- _____ dan Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ dan Coulter, Mary. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jilid I. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, Triantoro. 2003. Kepemimpinan. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta
- Singarimbun, Masri., dan Sofyan, Efendi. 1995. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2002. Budaya Organisasi. Yogyakarta: STIM YKPN
- Sugandha & Dann. (2001). Kepemimpinan di dalam Organisasi Masyarakat.. Bandung: Sinar baru
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Supartono W, Drs. 2004. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta: Ghalia Indonesia.