



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>



Risk

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri

Untung Prastiyono¹, Gandung Satriyono², Budi Rahayu³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi Universitas Kediri*
^{1,2,3}

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk : 05-11-2020
Artikel revisi : 05-11-2020
Artikel diterima : 11-11-2020

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah lebih jauh tentang pengaruh yang dapat ditimbulkan akibat adanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja yang akan menimbulkan dampak berantai pada kualitas kinerja karyawan. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa seorang pemimpin merupakan panutan atau *role model* dalam suatu organisasi yang mana keberadaannya diharapkan dapat memberikan arah yang positif pada suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri yaitu dengan seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri kantor pusat Kediri. Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research is done to see more on the influence that can be caused by the leadership style, organizational culture and work scheme of work satisfaction that will cause a chain impact on the performance of employee performance. As we know together that a leader is a role or role model in an organization where its existence is expected to provide a positive direction on an organization. This research is done by the population of all employees working on CV. The Birthday of Bhuwana Mandiri Kediri is with all employees who work on CV. Bhuwana Mandra Self-catering Kediri's office. And this study uses quantitative methods. On research results showed that there was a significant relationship between leadership style, organizational culture and work climate on
keyword satisfaction: leadership style, organizational culture and work climate on job satisfaction

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dibentuk dengan tujuan dalam rangka terwujudnya keberhasilan dalam menjalankan tugas dari organisasi itu sendiri. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi dapat diketahui dari kegigihn anggotanya dalam menjalankan kinerjanya. Kinerja yang baik bersumber dari kepuasan kerja para karyawan dimana kepuasan kerja tersebut tercermin pada rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Kinerja yang baik tersebut dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pekerjaan, kehadiran dan kemampuan untuk bekerjasama.

Pemimpin merupakan panutan atau *role model* bagi orang – orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin diharapkan dapat membawa perubahan terhadap organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik lagi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki maupun ditunjukkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Seorang pemimpin dapat diakui sebagai pemimpin apabila ia mampu membawa bawahannya ke arah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda karena pada dasarnya masing – masing organisasi memiliki karakteristik khas yang membedakan organisasi tersebut dengan lainnya. Gaya seorang pemimpin merupakan bukti contoh kepada anak buahnya yang dipimpinnya (Amelinda Putri, Nurlaely, 2018)

Ciri khas atau karakteristik dari sebuah organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya disebut dengan budaya organisasi. dalam sebuah budaya organisasi memiliki hubungan yang berikatan erat dengan kinerja yang dilakukan karyawan, hal ini terjadi karena dapat mendorong terciptanya motivasi atau dukungan yang besar bagi pegawai dalam rangka melaksanakan tanggungjawab dengan memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja adalah masalah iklim kerja. Para karyawan akan bekerja secara profesional apabila iklim kerja ikut memberikan dukungan. Lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat, tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia-SDM (*human resources-HR management*) yang mana mengandung pengertian yaitu sebuah tahap pengelolaan karyawan, buruh dan lainnya untuk memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaan yang telah dilakukannya. Hasibuan (2003,23) dalam penelitiannya berpendapat bahwa MSDM merupakan sebuah bidang ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam mengatur sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah. Hal ini tentu memerlukan bermacam – macam suprastuktur dan infrastruktur yang harus disiapkan guna dapat mendorong tumbuhnya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia perlu dipertimbangkan untuk menjaga citra positif dan eksistensi perusahaan di masyarakat luas. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang tidak dapat diabaikan, tidak hanya itu manajemen sumber daya manusia merupakan sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Efektivitas Kinerja Organisasi

Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output (James I. Gibson, 1999). Sedangkan kinerja merupakan sebuah penapaian dari tugas individu dan tujuan yang telah ditetapkan (Walker, 1999). Dari beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa efektivitas kinerja yang dilakukan dalam sebuah organisasi adalah sebuah kelompok yang tersusun dari beberapa orang yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output guna mewujudkan tujuan yang diharapkan dari keberadaan organisasi tersebut.

Perlu dimengerti bahwa sebuah organisasi terdiri dari individu dan kelompok, berdasarkan pada hal tersebut efektivitas dalam sebuah organisasi tersusun atas efektivitas individu dan kelompok. Organisasi dapat mencapai suatu efektivitas jika

mampu menghasilkan karya dengan tingkat yang lebih tinggi daripada jumlah hasil karya setiap bagiannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Koesmono (2007) Setiap orang pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya maka dalam mencapai tujuan organisasi akan menggunakan seefektif mungkin kekuasaannya agar orang lain dapat diarahkan perilakunya dalam berbagai kondisi. (Mariam, 2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif dengan gaya kepemimpinan tertentu harus memiliki kemampuan untuk mengerti kelemahan, kekuatan serta potensi yang dimiliki oleh bawahannya, hal ini dimaksudkan untuk menggunakan kekuatan bawahan dalam menyeimbangkan kelemahannya.

Menurut Ali, M.N., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, M.S.N.I. dan Ali, N.M. (2015) Arti kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana satu orang dapat memberikan dukungan dan bantuan kepada orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Satyawati dan Suartana (2014) Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Ardana dkk (2011:181) dalam Satyawati dan Suartana (2014) timbulnya perilaku kepemimpinan tersebut didorong oleh adanya beberapa faktor diantaranya seperti, nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang dimiliki pemimpin.

Menurut Ali dkk (2015) Perilaku kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan bisnis. Menurut Ruyatnasih, Musadad dan Hasyim (2013) Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Disinilah peran para pemimpin perusahaan dibutuhkan, Pemimpin harus dapat mengelola para karyawan dengan baik dan benar. Menurut Roscahyo (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dapat menjadi masalah bagi karyawan, untuk itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami keinginan karyawan yang mana hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan. Seperti yang diketahui bahwa seorang pemimpin adalah role model bagi karyawan untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki sikap, perilaku dan kebijakan yang dapat mendorong kinerja karyawannya secara positif.

Budaya Organisasi

Menurut Mas'ud (2004) dalam Mariam (2009) budaya organisasional merupakan sebuah sistem atau tata kelola yang terdiri dari nilai – nilai dan kepercayaan dalam sebuah organisasi yang menjadi acuan para anggotanya dalam mengambil tindakan yang mana menjadi ciri khas serta identitas bagi organisasi tersebut.

Menurut Tsai (2011) Sebuah organisasi dengan budaya yang kuat mempunyai nilai yang terstruktur dan norma – norma atau aturan bertingkah laku untuk karyawan agar dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi, budaya yang diterapkan dalam perusahaan sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Berbagai macamnya bentuk organisasi, sudah pasti memiliki budaya yang berbeda pula, hal ini wajar dikarenakan lingkungan organisasinya berbeda. Budaya menunjukkan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan dapat berpengaruh terhadap kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya

Menurut Robbins (1998:248) Dalam Soedjono (2005) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Mohelska dan Pitra (2012) dalam Mohelska dan Sokolova (2015) Budaya organisasi merupakan fenomena yang sulit dipahami karena didalamnya terdapat karakteristik kualitas iklim sosial dari suatu organisasi yang menentukan posisi kerja dominan dari karyawan.

Sementara itu, Wirawan (2007:10) menggambarkan bahwa sebuah budaya organisasi terlahir sebagai norma, kebiasaan, nilai-nilai, asumsi, filsafat kepercayaan dari dalam organisasi yang terus berkembang dari waktu ke waktu diajarkan dan disosialisasikan kepada anggotanya serta diterapkan dalam aktivitas organisasi yang mana akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai sebuah tujuan.

Iklim Kerja

Usman (2011) Menjelaskan bahwa iklim kerja mempunyai definisi sebagai suatu keadaan dimana terciptanya rasa nyaman, tenang dan aman dalam melakukan sebuah pekerjaan di suatu lingkungan kerja. Keberadaan suasana kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan membuat pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan iklim kerja sangat memberikan pengaruh

baik secara langsung maupun tidak terhadap tinggi dan rendahnya motivasi, tanggungjawab dan kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam sebuah iklim kerja, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja malas dan bosan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Hariandja (2002:195) dalam Usman (2011) Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Seorang kinerja sangat penting dalam mempunyai peran di dalam pekerjaannya (Desi Kristanti, 2019)

Mangkunegara (2005:16) dalam Roscahyo (2013) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. faaktor individu merupakan sebuah faktor yang menyelaraskan fungsi fisik dan psikis dari masing-masing individu yaitu kemampuan untuk berkonsentrasi dengan baik dalam konteks mengelola dan mengoptimalkan potensi dalam diri guna melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kedua, faktor lingkungan organisasi yang merupakan penunjang kinerja karyawan yang meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Disiplin Kerja

Menurut Subekti (2005) “Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.”

Dari beberapa urain di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk perilaku ketaatan sesorang dalam mematuhi ketentuan maupun aturan yang berlaku, yang diberlakukan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

dasar teori pendukung inti secara singkat, kerangka berfikir & hipotesis (jika ada).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri. yang beralamat di Jl. Kartini No. 11 Doko Kediri, Jawa Timur pada tahun 2019 dengan menggunakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri kantor pusat Kediri dan kantor cabang Solo. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri kantor pusat Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Seluruh karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri sebanyak 40 orang karyawan yang terdiri dari berbagai macam divisi Penjualan, perpajakan, keuangan, persediaan pembelian dan administrasi.
- b. Masuk ke dalam rentang usia produktif (20-50 tahun)
- c. Pendidikan D3, S1 dan S2
- d. Masa kerja lebih dari 2 tahun

Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang disebar berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan

- b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

c. Wawancara

Mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden yaitu karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian guna mengukur instrumen dan data penelitian yang berupa jawaban yang didapatkan dari responden yang mana telah dijawab dengan benar atau tidak.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3. Nilai korelasi antara skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r kritis (0,3). Jika korelasi item terhadap skor total lebih besar dari r kritis (0,3) maka instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Item-item pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60. Item-item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila koefisien korelasinya berada diatas 0,60.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mengorganisasi dan menganalisa data angka dari laporan keuangan agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, sehingga dapat diperoleh rincian secara jelas untuk melakukan perhitungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pada pengujian ini memiliki tujuan untuk melakukan data yang terdistribusi secara normal menggunakan alat uji normalitas yang meliputi analisis grafik dan analisis statistik. Alat uji analisis grafik menggunakan dua model, yaitu model diagram batang atau histogram dan model diagram diagonal, sedangkan pada analisis statistik menggunakan (Ghozali 2007).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variable bebas (Ghozali 2007). Model dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, sedangkan untuk nilai cut off yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah dengan nilai tolerance <0,10 atau sama dengan Variance Inflation Factor (VIF) >10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas yang dapat diketahui dari nilai signifikansi masing-masing variable independen (Ghozali 2007). Dalam pengujian ini menggunakan Grafik Plot.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 dalam suatu model regresi linier (Ghozali 2007). Observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lain menimbulkan munculnya autokorelasi.

Uji Ketepatan Model dan Uji Koefisien Determinan

Uji Ketepatan Model

Pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 16.0 untuk menguji hipotesis penelitian, dengan formula perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Iklim Kerja
- e = Error

Koefisien Determinan

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen

amat terbatas. R^2 dikatakan baik jika semakin mendekati 1. Jika R^2 sama dengan 1 berarti bahwa variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Sedangkan jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, variabel independen tidak dapat menjelaskan secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) apakah indikator suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, tingkat signifikansi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hasil Statistik deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan informasi terkait dengan karakteristik variabel penelitian yang meliputi nilai minimum dan maksimum, standar deviasi, jumlah amatan serta nilai mean. Dari data yang telah diperoleh dari kuesioner dengan $N = 35$ diuraikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	35	23	43	29,9143	4,13288
X2	35	34	47	40,0857	3,58404
X3	35	25	37	32,7714	2,70170
Y	35	34	47	42,3143	3,49598

Sumber: hasil pengolahan data program statistik SPSS 16.0

Pengujian Instrumen

Uji validitas merupakan pengujian terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian tepat digunakan dalam penelitian ini. Sebuah item dikatakan valid jika mempunyai

dukungan yang kuat terhadap skor total, sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau tidak.

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk 8 item pertanyaan variabel independent gaya kepemimpinan adalah antara 0,692 sampai 0,756, maka instrument untuk variabel ini dapat dikatakan valid. Variabel independent yang kedua adalah budaya organisasi dengan 10 item pertanyaan dan hasil uji variabel antara 0,688 - 0,739 sehingga instrument untuk variabel ini dikatakan valid. Kemudian 8 item pertanyaan untuk variabel iklim kerja denan hasil uji variabelnya sebesar 0,724 sampai dengan 0,806 atau menunjukkan hasil yang valid. Hasil uji validitas variabel dependent 10 item pertanyaan dengan hasil uji validitas antara 0,676 sampai 0,737 yang artinya hasil uji memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha, dimana suatu item dikatakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0.60 Ghozali, (2006: 42). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan memberikan nilai *Cronbach’s Alpha* (α)>0,60. Nilai *Cronbach’s Alpha* antara 0,6 – 0,7 diindikasikan *acceptable*, nilai 0,7 – 0,8 diindikasikan baik, dan nilai diatas 0,8 diindikasikan sangat baik Sekaran dalam Kurniawan (2009). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini terlihat dalam Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5: Hasil Uji Reliabilitas

	N	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	35	0,739	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	35	0,731	Reliabel
Iklim Kerja (X3)	35	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	35	0,724	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data program statistik SPSS 16.0

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada persamaan regresi yang diperoleh. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan yang lain. Hasil uji asumsi

klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows disajikan sebagai berikut.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Uji ini dapat dianalisa melalui uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Rincian hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6: Hasil Uji Normalitas

	X1	X2	X3	Y
N	35	35	35	35
Normal P: Mean	29,9143	40,0857	32,7714	40,3143
Std. Deviation	4,13288	3,58404	2,70170	3,49598
Most Extr Absolute	0,120	0,101	0,216	0,114
Positive	0,120	0,101	0,098	0,114
Negative	-0,108	-0,086	-0,216	-0,093
Kolmogorov-Smirnov Z	0,712	0,600	1,279	0,675
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,692	0,864	0,076	0,752

Sumber : Hasil pengolahan data program statistik SPSS 16

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas untuk keempat variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,692 untuk variabel gaya kepemimpinan, kemudian variabel budaya organisasi sebesar 0,864, untuk variabel iklim kerja sebesar 0,076 dan 0,752 untuk variabel kinerja karyawan, hasil uji normalitas ini menunjukkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada tahap pengujian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linear (multikolinearitas) antara variabel independen yang satu dengan lainnya dengan nilai VIF < 10 dan tingkat tolerance > 0,1.

Pada Tabel 4.7 dapat dilihat hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.7: Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,984	1,0167017
Budaya Organisasi (X2)	0,990	1,0096846
Iklim Kerja (X3)	0,978	1,0229318

Sumber : Hasil pengolahan data program statistik SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dengan melihat grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dalam penelitian ini. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Dalam penelitian ini untuk melihat data terjadi autokorelasi atau tidak menggunakan uji Durbin Watson (D-W), Pada data penelitian ini, didapatkan nilai DW 1,968 Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 16. Nilai DW berada diantara -2 sampai dengan +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada persamaan regresi penelitian ini.

Uji Ketepatan Model dan Uji Koefisien Determinan

Uji Ketepatan Model

Dari hasil uji ANOVA, didapat F sebesar 569,936 dengan nilai signifikan 0,002. Berdasarkan uji ANOVA tersebut nilai probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari alpha 0,05 yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Adapun nilai *adjusted R²* dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model persamaan ini adalah sebesar 0,98% dan sisanya sebesar 99,02% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Uji Signifikan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen yang lain konstan.

Tabel 4.9: Hasil Regresi Uji Signifikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	0,853	1,514		0,564	0,577
X1	-0,012	0,020	-0,014	-0,559	0,553
X2	0,969	0,023	0,993	41,242	0,000
X3	0,030	0,031	0,023	0,964	0,343

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data program statistik SPSS 16

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 16.00, dapat dilihat bahwa dalam satu variabel independen, yaitu variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai sig t untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan iklim kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan nilai sig t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim kerja (X3) masing-masing sebesar 0,553 dan 0,343 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang telah diuji secara parsial dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis pertama (H1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,553 ($\text{sig} < 0,05$), sehingga H1 ditolak. Hal tersebut karena pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri pimpinan tidak selalu ada diperusahaan dan system kerja diperusahaan tersebut adalah terdesentralisasi yaitu setiap bagian bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut serta segala hasil kinerja

karyawan sudah terpusat dalam program akuntansi, sehingga gaya kepemimpinan diperusahaan tersebut tidak begitu berpengaruh besar dalam jalannya perusahaan.

Pengujian hipotesis kedua (H2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), sehingga H2 diterima. Jadi variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,343 ($\text{sig} < 0,05$), sehingga H3 ditolak. Jadi variabel iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 569,936 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi F hitung lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan adalah layak (fit). Karena pada dasarnya semua variable independent tersebut sedikit banyak mempengaruhi dan bersinergi sehingga memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan.

SIMPULAN & SARAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, perusahaan CV. Mitra Bhuwana Mandiri menganut system pengendalian terdesentralisasi yaitu setiap bagian bertanggung jawab atas kinerja karyawan tersebut serta segala hasil kinerja karyawan sudah terpusat dalam program akuntansi, sehingga gaya kepemimpinan diperusahaan tersebut tidak begitu berpengaruh besar dalam jalannya perusahaan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan memahami dan meyakini nilai serta loyal dan komitmen terhadap organisasinya.
3. Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini karena iklim kerja yang dipandang sebagai konsep sistem dinamis. Artinya iklim di suatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah menjadi suasana yang lebih baik atau sebaliknya.

4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya semua variabel independent tersebut saling mempengaruhi dan bersinergi sehingga memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan

Saran

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya, diharapkan dengan penelitian ini aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dapat dikaji ulang agar setiap karyawan bekerja secara maksimal dengan suasana nyaman tanpa tekanan dan tidak melanggar norma dan aturan yang berlaku agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dari keterbatasan jumlah sample yang hanya ada 40 orang karyawan, kemudian jumlah variabel independent yang kurang banyak agar dapat mendapatkan hasil yang lebih valid. Diharapkan dalam penelitian mendatang dapat diterapkan penelitian dengan menggunakan banyak variabel dan jumlah sample yang banyak sehingga didapatkan hasil yang lebih valid dan mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M.N., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S.N.I.M., Ali, N.M. Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*. Vol 31 : 161 – 169.
- Amelinda Putri, Nurlaely, H. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR ARGO CIPTA ADIGUNA PARE, *I(1)*, 34–49. Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/280>
- Desi Kristanti, R. L. . . (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendekia*. Retrieved from https://books.google.co.id/books/about/KIAT_KIAT_MERANGSANG_KINERJA_KARYAWAN_BA.html?id=EbSoDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Ghozali, Imam. 2007. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. 2005. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- Herawan, Koko., Mukzam, Djudi M., Nurtjahjono, Eko Gunawan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1.
- Koesmono, Teman H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 9, No 1 : 30-40.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis Pada Universitas Diponegoro.
- Mohelska, Hana., Sokolova, Marcela. 2015. Organisational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 171 : 1011-1016.
- Roscahyo, Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 2, No. 12.
- Ruyatnasih, H.Y., Musadad, Anwar., Hasyim, Beni. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol.10, No.3.
- Satyawati, Ria Ni Made., Suartana, Wayan I. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556, No. 6.1 : 17-32.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1 : 22-47.
- Tsai, Yafang. 2011. Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*. pp 11:98
- Usman, Benny. 2011. Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2 :98 – 116.
- Wirawan. 2007. “Budaya dan iklim organisasi : Teori aplikasi dan penelitian”. Jakarta: Salemba Empat.