

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN SHABU HACHI VETERAN JAKARTA SELATAN**

Oleh :

Mohamad Duddy Dinantara* & Kurnia Yuda

e-mail : dosen00818@unpam.ac.id

*) Dosen Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Shabu Hachi Veteran. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengolahan data menggunakan uji statistik data Uji Validitas, Uji Realibilitas, lalu beberapa uji asumsi klasik berupa Uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolarinitas, Uji Auto Korelasi, Uji Korelasi Product Moment, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji f. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460 berarti terdapat korelasi yang bersifat kuat berdasarkan tingkat kriteria pengambilan keputusan. Korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,587 berarti terdapat korelasi yang bersifat kuat berdasarkan tingkat kriteria pengambilan keputusan. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil koefisien determinasi secara parsial berkontribusi sebesar 58,67% antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan 55,33% berkontribusi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dengan persamaan regresi $Y = 16,976 + 0,221 X_1 + 0,477 X_2$. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diperoleh $t_{hitung} = 2,172$ $t_{hitung} = 3,894$ dan setelah dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% serta $n = 50 - 2$ menunjukkan $t_{tabel} 1,678$ yang selanjutnya dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung}(2,172) > t_{tabel}(1,678)$ dan terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung}(3,894) > t_{tabel}(1,678)$ dan berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f, diperoleh $f_{hitung} = 15,935$ dan setelah dikonsultasikan dengan f_{tabel} pada taraf 5% serta $dk = 50 - 2 - 1$ menunjukkan f_{tabel}

2,81 yang selanjutnya dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung}(15,935) > t_{tabel}(2,81)$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Multiple Regression Analysis

ABSTRACT

This study aims to determine leadership style, organizational culture and employee performance. Knowing the influence of leadership style on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, and to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at Shabu Hachi Veteran Restaurant. The research method used is quantitative associative. The population and sample in this study were 50 respondents. Processing data using statistical test data Validity Test, Reality Test, then some classic assumption tests in the form of normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicolinearity Test, Auto Correlation Test, Product Moment Correlation Test, Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test, t Test, and Test f. The influence of leadership style on employee performance by 0.460 means that there is a strong correlation based on the level of decision making criteria. Correlation of organizational culture to employee performance of 0.587 means that there is a strong correlation based on the level of decision making criteria. Leadership and Organizational Culture styles of employee performance seen from the results of the coefficient of determination partially contributed 58.67% between leadership styles to employee performance and 55.33% contributed between organizational culture to employee performance, while simultaneously showing that leadership style and organizational culture contributed 59% to employee performance, the remaining 41% was influenced by other factors not examined with the regression equation $Y = 16.976 + 0.221 X1 + 0.477 X2$. Furthermore, based on the results of hypothesis testing using the t test, obtained $t1_{count} = 2.172$ $t2_{count} = 3.894$ and after consultation with t_{table} at the significance level of 5% and $n = 50-2$ shows $t_{table} 1.678$ which can then be stated that there is a significant influence between leadership style on performance employee because $t1_{count} (2,172) > t_{table} (1,678)$ and there is a significant influence between organizational culture on employee performance because $t2_{count} (3,894) > t_{table} (1,678)$ and based on hypothesis testing using f test, obtained $f_{count} = 15,935$ and after consultation with the table on the level of 5% and $dk = 50-2-1$ shows $f_{table} 2.81$ which can then be stated that there is a significant influence between leadership style and organizational culture on employee performance due to $f_{count} (15,935) > f_{table} (2.81)$. The results of this study can be concluded that there is a significant effect between Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance

A. Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat bekerjanya. Didalam dunia kerja pasti tak lepas kaitannya dengan kepemimpinan, budaya organisasi serta kinerja yang ada pada semua karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori sifat kepemimpinan adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu tipe kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan yang dipimpin. Salah satu tipenya adalah tipe otokratis, dimana pemimpin memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang dipimpin dengan tipe otokrasi seperti itu. Gaya Kepemimpinan yang otoriter seperti ini berlaku pada restoran shabu hachi sehingga mengakibatkan adanya penurunan kinerja kerja karyawan pada restoran shabu hachi. Dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, karyawan merasa tertekan dan tidak terlalu leluasa dalam melakukan pekerjaan karena didorong dengan sikap kehati-hatian dalam bekerja. Gaya Kepemimpinan menurut Danang Sunyoto (2013:24) merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan tujuan organisasi dapat dicapai.

Selanjutnya, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan situasi tertentu. Menurut Kartini Kartono (2016:34) "Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain."

B. Perumusan Masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan pada Restoran Shabu Hachi Veteran? Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Restoran Shabu Hachi Veteran?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Restoran Shabu Hachi Veteran.

D. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari kata Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Hasibuan (2013:95) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Suparno Eko Widodo (2015 : 131), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibereikan padanya. Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan banyaknya pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$
$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$
$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari,

maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing (the right on the right place, the right man on the right job).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

E. METODE PENELITIAN

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah Restoran Shabu Hachi Veteran Jl. RC Veteran Raya No. 20 Pesangrahan, Jakarta selatan. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:108) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan pendapat di atas penulis mengambil sampel sebanyak 50 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Variabel operasional dalam penelitian menggunakan variabel independen dan variabel dependen.

Untuk variabel independen yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan (variable X1) dan Budaya Organisasi (variable X2), sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (variable Y). kuesioner diberikan score dengan Skala Likert, kemudian data masing-masing variable diuji dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Sarwono, 2012). Penelitian menggunakan metode multiple regression analysis dengan menggunakan SPSS 20. Pengujian model menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi. Pengujian Hipotesis menggunakan uji hipotesis parsial dan uji hipotesis simultan. Pada uji hipotesis t menggunakan taraf signifikansi 0,05 dan pada uji hipotesis F menggunakan taraf signifikansi 0,05 (Supriyadi, Eddy, 2014)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori terdahulu, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ha1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

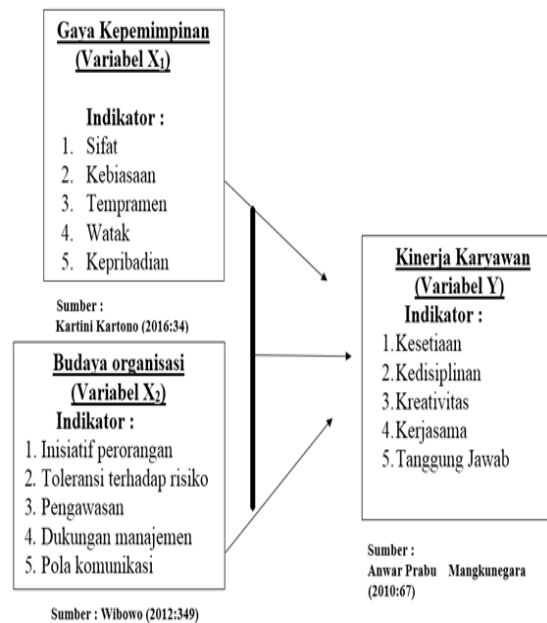
Ha2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ho3: Tidak terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Ha3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Kerangka Berpikir penelitian:



Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian

F. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Data Responden

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah Responden di cabang Shabu hachi veteran sebanyak 50 orang yang terdiri laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden di dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam table 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	46 %
2	Perempuan	27	54 %
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan data dari 50 orang responden yang diteliti bahwa karyawan perempuan lebih dominan yaitu sebanyak 27 orang atau 54 % . Sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 23 Orang atau 46%. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan lebih dominan dalam pelayanan langsung terhadap konsumen. Akan tetapi bukan berarti karyawan laki-laki kurang dominan

dalam pelayanan pelanggan, hanya saja di beberapa bidang pekerjaan tertentu yang membutuhkan karyawan perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30 tahun	40	80 %
2	31- 40 tahun	5	10 %
3	40 tahun	5	10 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan data dari 50 responden yang diteliti sebagian besar karyawan yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 40 orang atau 80 %, 31- 40 tahun sebanyak 5

orang atau 10 % dan 40 tahun sebanyak 5 orang atau 10 %.

3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	40	80 %
2	Diploma (D3)	4	8 %
3	Sarjana (S1)	6	12 %
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan data dari 50 responden yang diteliti sebagian besar karyawan yang berpendidikan lulusan dari SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 40 orang atau 80 %, Diploma (D3) sebanyak 4 orang atau 8 %, Sarjana (S1) sebanyak 6 orang atau 12 %.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah responden	Persentase (%)
1	0 - 12 bulan	10	20%
2	12 - 36 bulan	30	60%
3	36 - 60 bulan	10	20%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data primer tahun 2018

Berdasarkan data dari 50 responden yang diteliti sebagian besar karyawan mempunyai masa kerja 0-12 bulan yaitu sebanyak 10 orang atau 20 %, 12-36 bulan sebanyak 30 orang atau 60 %, 36-60 bulan sebanyak 10 orang atau 20%.

NO	PERTANYAAN / PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Total
1.	Sifat	6	32	11	1	0	50
	Pemimpin selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan						
2.	Pemimpin mempunyai sifat dan perilaku yang mampu mempengaruhi dan menimbulkan kesadaran bawahan untuk menjalankan tugasnya karena dirasakan benar dan baik	8	35	5	2	0	50
3.	Kebiasaan	8	29	11	2	0	50
	Pemimpin berusaha untuk mendapatkan informasi-informasi penting bagi proses penyelesaian pekerjaan						
4.	Pemimpin memiliki kebiasaan membangun suasana dialogis dan komunikasi yang baik dalam perusahaan.	7	34	7	2	0	50
5.	Pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	8	32	7	2	0	50
6.	Tempramen	9	22	18	1	0	50
	Pemimpin mudah emosi ketika karyawan melakukan kesalahan kerja						
7.	Pemimpin selalu tegas dalam mengambil keputusan	6	28	13	2	1	50

8.	Watak	5	38	6	1	0	50
	Pemimpin memiliki watak yang percaya diri dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan						
9.	Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil tanpa membedakan latar belakang pendidikan	7	22	21	0	0	50
10.	Pemimpin senantiasa mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan	20	26	4	0	0	50
11.	Kepribadian	18	28	4	0	0	50
	Pemimpin memiliki kepribadian berani dan cepat memecahkan persoalan serta mengambil keputusan						
12.	Kepribadian yang dimiliki pemimpin membuat karyawan menjadi segan dan hormat kepada pimpinan, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih kondusif	9	26	14	1	0	50
Jumlah		111	352	122	14	1	600
Persentase %		18,50 %	58,67 %	20,33 %	2,33 %	0,17 %	100 %

Sumber : pengolahan data tahun 2018

Hasil jawaban responden untuk pernyataan terhadap variable Gaya Kepemimpinan (X1) jumlah seluruh hasil pernyataan adalah $111 + 352 + 122 + 14 + 1 = 600$ dengan perhitungan persentase sebagai berikut :

$$SS = \frac{111 \times 100\%}{600} = 18,50\%$$

$$S = \frac{352 \times 100\%}{600} = 58,67\%$$

$$RR = \frac{122 \times 100\%}{600} = 20,33\%$$

$$TS = \frac{14 \times 100\%}{600} = 2,33\%$$

$$STS = \frac{1 \times 100\%}{600} = 0,17\%$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 18,50 % responden menjawab sangat setuju, 58,67% responden menjawab setuju, 20,33 % responden menjawab ragu-ragu, 2,33 % responden menjawab tidak setuju dan 0,17 % responden menjawab sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel di atas adalah gaya kepemimpinan pada Shabu Hachi Veteran sangat baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara yang menjawab

sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 75.17 % berdasarkan

pada jawaban kuesioner variable gaya kepemimpinan.

a. Budaya Organisasi

Tabel 4.6 Jawaban Responden Budaya Organisasi (X₂)

NO.	PERTANYAAN / PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Total
1.	Inisiatif Perorangan	16	31	3	0	0	50
	Karyawan bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan						
2.	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan metodenya sendiri	17	26	7	0	0	50
3.	Karyawan berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan terkena masalah	13	27	10	0	0	50
4.	Toleransi Terhadap Risiko	21	24	5	0	0	50
	Perusahaan mengajak karyawan untuk membantu perencanaan perusahaan						
5.	Perusahaan mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan	7	35	8	0	0	50
6.	Perusahaan mendorong karyawan untuk teliti dalam bekerja	16	27	7	0	0	50

7.	Pengawasan	16	29	5	0	0	50
	Perusahaan selalu mengevaluasi hasil kerja karyawan						
8.	Perusahaan selalu memonitor kondisi kesehatan karyawan	15	30	5	0	0	50
9.	Dukungan Manajemen	14	29	7	0	0	50
	Manajer memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja						
10.	Manajer memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya	9	33	7	1	0	50
11.	Pola Komunikasi	35	10	5	0	0	50
	Komunikasi atasan dengan bawahan selalu terjalin dengan baik						
12.	Komunikasi antar karyawan selalu terjalin dengan baik	17	31	2	0	0	50
Jumlah		196	332	71	1	0	600
Persentase%		32,67%	55,33%	11,83%	0,17%	0,00%	100%

Hasil jawaban responden untuk pernyataan terhadap variable budaya organisasi (X2) jumlah seluruh hasil pernyataan adalah $196 + 332 + 71 + 1 + 0 = 600$ dengan perhitungan persentase sebagai berikut :

$$SS = \frac{196 \times 100\%}{600} = 32,67\%$$

$$S = \frac{332 \times 100\%}{600} = 55,33\%$$

$$RR = \frac{71 \times 100\%}{600} = 11,83\%$$

$$TS = \frac{1 \times 100\%}{600} = 0,17\%$$

$$STS = \frac{0 \times 100\%}{600} = 0\%$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 32,67 % responden menjawab sangat setuju, 55,33 % responden menjawab setuju, 11,83 % responden menjawab ragu-ragu, 0,17 % responden menjawab tidak setuju dan 0 % responden menjawab sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel di atas adalah budaya organisasi pada Shabu Hachi Veteran sangat baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara

yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 88 % berdasarkan pada jawaban kuesioner variable budaya organisasi.

a. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Jawaban Responden Kinerja karyawan (Y)

NO.	PERTANYAAN / PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Total
1.	Kesetiaan	12	37	1	0	0	50
	Selalu taat pada pimpinan dalam melakukan pekerjaan						
2.	Menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	20	27	3	0	0	50
3.	Kedisiplinan	18	30	2	0	0	50
	Selalu datang tepat waktu dalam bekerja						
4.	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	13	32	5	0	0	50
5.	Persentase kehadiran sudah diperhatikan	17	30	3	0	0	50
6.	Kreativitas	19	30	1	0	0	50
	Selalu menciptakan inovasi baru dalam bekerja						

7.	Mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja	15	35	0	0	0	50
8.	Kerjasama	26	22	2	0	0	50
	Kerjasama antar pegawai perusahaan sangat solid sehingga suasana kerja terasa sangat kondusif						
9.	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	19	28	3	0	0	50
10.	Saling menjaga kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan	6	32	11	1	0	50
11.	Tanggung Jawab	10	28	9	3	0	50
	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu						
12.	Selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	23	23	3	1	0	50
Jumlah		198	354	43	5	0	600
Presentase%		33,0 0 %	59,0 0 %	7,1 7%	0,8 3 %	0,00 %	100 %

$$RR = \frac{43 \times 100\%}{600} = 7,17 \%$$

$$TS = \frac{5 \times 100\%}{600} = 0,83 \%$$

$$STS = \frac{0 \times 100\%}{600} = 0 \%$$

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 33,00 % responden menjawab sangat setuju, 59,00 % responden menjawab setuju, 7,17 % responden menjawab ragu-ragu, 0,83 % responden menjawab tidak setuju dan 0 % responden menjawab sangat tidak setuju.

Kesimpulan pada tabel di atas adalah kinerja karyawan pada Shabu Hachi Veteran sangat baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 92 % berdasarkan pada jawaban kuesioner variable kinerja karyawan.

2. Hasil Pengolahan Data

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya

akan mengalami peningkatan *scor* sebesar 0,477

Uji Hipotesis (Uji t parsial)

Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Organisasi (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,232	5,118		2,653	.011
X1	.221	.102	.267	2,172	.035
X2	.477	.122	.479	3,894	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya $Y = 16,976 + 0,221 X_1 + 0,477 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

16,976 = Jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Karyawan (X_2) = 0 atau konstan, maka kinerja karyawan akan bernilai 16,976

0,221 = Jika tingkat Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Budaya Organisasi (X_2) tetap atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan mengalami peningkatan *scor* sebesar 0,221

0,477 = Jika Budaya Organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap atau konstan, maka kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,172 lebih besar dari t table 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian uji t selanjutnya dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 3.894 lebih besar dari t table 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis (Uji F simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan).

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak ($\alpha = 5\%$)
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ($\alpha = 5\%$)

Adapun hasil pengolahan data pengujian F menggunakan program SPSS Versi 22, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21 Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	241.845	2	120.922	15.935	.000 ^a
Residual	356.655	47	7.588		
Total	598.500	49			

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 15,935 > 2,810$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Shabu Hachi Veteran.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Koesfisien Determinasi (Kd) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

antara variabel lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja karyawan.

Adapun cara mengetahui tingkat hubungan tersebut dipergunakan rumus sebagai berikut : $KD = R^2 \times 100 \%$ yang diolah dengan program SPSS versi 22, terlihat pada tabel bawah ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.404	.379	2.755

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,404, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 40,4%.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Tingkat pengaruh Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Untuk itu lingkungan kerja harus memiliki fasilitas yang baik agar kinerja karyawan maksimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan harus baik dan sesuai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang tidak baik dapat mengganggu kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan oleh karyawan, karena akan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja para karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Restoran Shabu Hachi Veteran. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden dimana dari empat indikator memperoleh rata-rata responden menyatakan setuju, hal ini terlihat dari

jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 352 atau sebesar 58,67 %. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan sudah baik. Untuk lebih baik lagi lingkungan di Restoran Shabu Hachi Veteran. agar lebih diperhatikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Budaya Organisasi mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya setiap Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi Budaya Organisasi adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Budaya Organisasi yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian pada variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Shabu Hachi Veteran. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden dimana dari delapan indikator memperoleh rata-rata responden menyatakan setuju, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak 332 atau sebesar 55,33 %.

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Shabu Hachi Vetera dengan persamaan regresi $Y = 16,976 + 0,221 X_1 + 0,477 X_2$. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,221 dan Budaya Organisasi sebesar 0,477. Semakin baik atau tinggi pengaruh Gaya Kepemimpinan maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila pengaruh Gaya Kepemimpinan yang rendah maka kinerja juga akan mengalami kenaikan kinerja karyawan. Demikian pula dengan Budaya Organisasi. Dari pengujian hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} = 15,935 > 2,810$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Shabu Hachi Veteran, Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan pada Shabu Hachi Veteran baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 77,17 % berdasarkan pada jawaban kuesioner variable gaya kepemimpinan.

2. Budaya Organisasi pada Shabu Hachi Veteran sangat baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 88 % berdasarkan pada jawaban kuesioner variable Budaya Organisasi.
3. Kinerja Karyawan pada Shabu Hachi Veteran sangat baik dilihat dari hasil penjumlahan jawaban responden antara yang menjawab sangat setuju dan setuju dengan jumlah persentase sebanyak 92 % berdasarkan pada jawaban kuesioner variable kinerja Karyawan.
4. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Shabu Hachi Veteran. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji statistik $F_{hitung} = 2,172 > 1,678$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, Penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Saran Untuk Restoran Shabu Hachi Veteran

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Shabu Hachi Veteran, Jakarta Selatan, antara lain :

- a. Gaya Kepemimpinan pada Shabu Hachi Veteran sangat baik, namun pada variabel Gaya kepemimpinan pada indikator tempramen , berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 2 % yang mengindikasikan pemimpin masih belum tegas dalam memberikan keputusan atau sanksi di ruang lingkup pekerjaan. Penulis memberi saran sebaiknya pimpinan tidak memilah-milah dan lebih tegas kepada karyawan yang bertindak semena-mena dalam ruang lingkup pekerjaan.
- b. Budaya Organisasi pada Shabu Hachi Veteran sangat baik, namun pada variabel Budaya Organisasi pada indikator dukungan manajemen , berdasarkan jawaban seluruh responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 2 % yang mengindikasikan karyawan kurang di berikan motivasi di ruang lingkup pekerjaannya. Penulis memberikan saran sebaiknya pemimpin lebih memotivasi karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kinerja Karyawan pada Shabu Hachi Veteran sangat baik, namun pada indikator tanggung jawab, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sekitar 6 %, yang mengindikasikan karyawan selalu mengulur-ngulur waktu dalam setiap menyelesaikan suatu pekerjaan, penulis menyarankan agar karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di sepakati bersama.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap. Sehingga bagi pihak – pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara mendalam, Penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambah variabel independen lainnya, misalnya disiplin kerja, kompensasi dan lain – lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi selain kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2014. *“Pengolah Data Terpraktis SPSS 22”*. Yogyakarta: C.V.Andi Offset.
- Edi Sutrisno. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gary Yuk, 2017. *“Kepemimpinan Dalam Organisasi”*. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2102. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P Malayu. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *”Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT Remaja Roasdakarya
- Hariandja Dini. 2012. *“Pendidikan dan Perilaku Kesehatan”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irham Fahmi, 2014. *”Pengantar Manajemen Keuangan”*. Bandng: Alfabeta.

- Mangkunegara. 2009. Anwar Prabu, **“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”**, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. 2012. Anwar Prabu, **“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”**, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. 2013. Anwar Prabu, **“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”**, Refika Aditama, Bandung.
- Raymond A. Noe. 2014. **“Human Resources Management, Gaining Copetitive Advantage”** Edisi ketiga, Mc Graw-Hill.
- Rivai, Veithzal. 2010. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2012. “Manajemen”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. “Perilaku Organisasi”, Edisi Kesepuluh, Indeks, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2009. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Penerbit: CV. Pustaka Setia.
- Sondang P Siagian. 2016. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soedarmayanti. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. “Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D”. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. “Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D”. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syofian, Siregar. 2015. ”Stattistika Deskriptif Untuk Penelitian”. Rajawali Pers, Jakarta.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue. 2015. “Dasar-Dasar Manajemen”, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2010. **“Manajemen Kinerja”**. Rajawali Pers, Jakarta.