

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (PERSERO)Tbk

Muhammad Arfah¹

¹ Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar; Indonesia
correspondence e-mail*, arfahpolinasofficial@gmail.com

Submitted: Revised: 2023/12/02 Accepted: 2023/12/12 Published: 2023/12/26

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk. The types of data used in this research are qualitative and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive analysis. Multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. the results of this study that simultaneously leadership and organizational culture have a positive and significant effect on PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk.

Keywords

Leadership, Organizational Culture and Performance



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutment, pengelolaan dan pengarahan untuk orang – orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani masalah pada ruang lingkup karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk tercapainya tujuan yang telah di tentukan.¹

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam hal menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, potensi yang ada didalam individu – individu dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam organisasi.² Maka dari itu suksesnya suatu perusahaan dilihat dari sejahteranya karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut, semakin sejahtera karyawan tersebut bekerja maka semakin karyawan tersebut menunjukkan rasa simpatinya pada perusahaan.

Berbicara tentang organisasi manusia tidak terlepas dari kata kepemimpinan dan budaya organisasi. Pengertian Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk

¹ Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

² Faida W, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

mencapai tujuan. Demikian pula dengan budaya organisasi secara umum, budaya organisasi bisa diartikan sebagai karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi ataupun kelompok di dalam usaha tertentu.³

Kepemimpinan menjadi hal terpenting dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan tanpa adanya pemimpin dalam organisasi maka perusahaan akan kacau dan sulit untuk pencapaian tujuan organisasi, pemimpin yang baik akan menghasilkan karyawan-karyawan yang berpotensi, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tergantung dari cara pemimpin memegang kendali dalam perusahaan. Pimpinan harus memberi dorongan kepada karyawan agar karyawan terus termotivasi dalam bekerja, disamping itu pimpinan juga harus memberi contoh yang baik bagi karyawan, seperti hadir tepat waktu, terus memberi masukan kepada karyawan, menciptakan suasana yang harmonis yang akan menciptakan hal dengan kata lain adalah budaya organisasi.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan, meningkatkan kinerjanya dan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya serta mencapai tujuan dari perusahaan.

Kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada manajemen yang baik, sehingga dapat mendorong upaya-upaya dari organisasi atau pihak perusahaan sendiri untuk meningkatkan pola kinerja. Manajemen yang baik akan mampu membangun peningkatan kinerja dan mendorong sumber daya manusia yang ada untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan secara menyeluruh.⁴ Peningkatan sumber daya manusia dalam bekerja dapat dinilai dengan cara pengukuran kinerja karyawan, mengidentifikasi pekerjaan dan mengawasi para karyawan, sehingga tercipta penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan oleh manager serta mempunyai pengaruh dalam pengambil suatu keputusan dalam perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk., selama periode dua bulan mulai dari Desember 2021 hingga Februari 2022. Jenis dan sumber data yang digunakan termasuk data kualitatif yang diperoleh melalui informasi lisan dan tertulis yang terkait dengan penelitian, serta data kuantitatif yang berasal dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah

³ Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok

⁴ Meryati Meryati, Siti Laela, Rista Handayani. 2020. Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Meddis Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 17 No. 01 - Juni 2020

karyawan dan data lain yang mendukung penelitian. Sumber data utama adalah data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui observasi, wawancara, dan kuesioner kepada karyawan perusahaan, serta data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen perusahaan.

Metode pengumpulan data meliputi penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Untuk mendapatkan data lapangan, dilakukan observasi langsung, wawancara, dan penggunaan kuesioner. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk., sebanyak 35 orang, dengan teknik sampling jenuh yang menghasilkan sampel sebanyak 34 orang, kecuali pimpinan.

Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis statistik juga digunakan, termasuk uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji-t, dan uji F. Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis terkait hubungan antara variabel-variabel, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

RESULT AND DISCUSSION

Analisis Deskriptif Budaya Organisasi Pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk

Budaya Organisasi yang diterapkan perusahaan akan merubah perilaku ataupun kinerja yang di hasilkan karyawan, kebanyakan perusahaan melihat kinerja karyawan untuk menilai apakah budaya organisasi terlaksana atau tidak, dengan adanya budaya organisasi yang menjadi tolok ukur untuk perusahaan apakah kinerja karyawan tersebut baik atau sebaliknya. Budaya organisasi yang akan diberikan oleh responden adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk. Pernyataan ini terdiri dari 10 pernyataan dan di jawab 34 responden berdasarkan data kusioner yang diberikan oleh peneliti dan disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11: Tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi

No	Pertanyaan Responden	Tanggapan Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	(% Skor	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB				
		5	4	3	2	1				
1	Saya dengan kesadaran saya bekerja untuk	F	15	14	5	0	146	170	85.8	
		S	75	56	15	0				

	mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka									8	Sangat Baik
2	Saya mengembangkan diri, menaati aturan yang berlaku dalam organisasi	F	19	11	4	0	0	151	170	88,82	Sangat Baik
		S	95	44	12	0	0				
3	Saya menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis	F	10	19	5	0	0	141	170	82.94	Sangat Baik
		S	50	76	15	0	0				
4	Mengejarkan dan menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan	F	16	14	4	0	0	148	170	87.05	Sangat Baik
		S	80	56	12	0	0				
	Saya ramah,	F	7	20	7	0	0				

	terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok	S	35	80	21	0	0	136	170	80.0 0	Baik
6	Memperhat ikan aspek aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal	F	9	19	6	0	0	139	170	81.7 6	Sangat Baik
		S	45	76	18	0	0				
7	Memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien	F	11	22	1	0	0	146	170	85,8 8	Sangat Baik
		S	55	88	3	0	0				
8	Efektif dalam melakukan segala hal dalam pekerjaan	F	7	13	14	0	0	129	170	75.8 8	Baik
		S	35	52	42	0	0				
9	melakukan	F	7	14	13	0	0				

	kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para rekan kerja	S	35	56	39	0	0	130	170	76,47	Baik
10	Menciptakan suasana yang harmonis	F	12	16	6	0	0	142	170	83,52	Sangat Baik
		S	60	64	18	0	0				
Jumlah								1.408	1.700	82,82	Sangat Baik

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel uraian diatas, didapatkan hasil analisa yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{1408}{10 \times 5 \times 34} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{1408}{1700} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = 82,82\%$$

Hasil analisa dan perhitungan diatas menunjukkan bahwa pencapaian budaya organisasi sebesar 82,82% sehingga jika dikaitkan dengan skor yang ditentukan sebelumnya yaitu antara 81-100% pada tabel skor tanggapan responden maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk termasuk kedalam kriteria sangat baik.

Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk

Kinerja mempengaruhi hasil kerja karyawan dan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi,. Dengan kata lain pencapaian perusahaan tersebut dapat diukur dari segi kemampuan yang ada pada karyawan dalam mengolah kemampuan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan.

Penilaian responden mengenai kinerja karyawan adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk. Pernyataan ini terdiri dari 10 pernyataan dan di jawab 34 responden berdasarkan data kusioner yang diberikan oleh peneliti dan disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11: Tanggapan responden terhadap kinerja

No	Pertanyaan Responden	Tanggapan Responden					Skor Aktua	Skor Ideal	(%) Skor	Kriteria
		SB	B	CB	KB	TB				
		5	4	3	2	1				
1	Memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan	F	17	14	3	0	150	170	88.23	Sangat Baik
		S	85	56	9	0				
2	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	F	10	20	4	0	142	170	83.52	Sangat Baik
		S	50	80	12	0				
3	Bijaksana dalam melaksanakan tugas yang diberikan	F	12	14	8	0	140	170	82.35	
		S	60	56	24	0				

												Sangat Baik
4	Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan	F	10	15	9	0	0	137	170	80.58	Baik	
		S	50	60	27	0	0					
5	Memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu	F	10	13	11	0	0	135	170	79.41	Baik	
		S	50	52	33	0	0					
6	Berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.	F	6	20	8	0	0	134	170	78.82	Baik	
		S	30	80	24	0	0					
7	Teliti dalam bentuk apapun yang dikerjakan	F	5	22	7	0	0	134	170	78.82	Baik	
		S	25	88	21	0	0					
8	mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahan.	F	3	19	12	0	0	127	170	74.70	Baik	
		S	15	76	36	0	0					
9	jujur dan bertanggung jawab oleh setiap apa yang dikerjakan	F	10	15	9	0	0	137	170	80.58	Baik	
		S	50	60	27	0	0					
10	Saya berkreaivitas dan memberi masukan kepada pimpinan jika menurut saya bias diterapkan dalam perusahaan	F	8	21	5	0	0	139	170	81.76	Sangat Baik	
		S	40	84	15	0	0					

Jumlah	1375	1700	80.88	Baik
--------	------	------	-------	------

Sumber: Data diolah 2021

Tabel diatas merupakan tanggapan responden terhadap kinerja dalam mencapai tujuan Perusahaan. Dari tabel uraian diatas, didapatkan hasil analisa yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{1375}{10 \times 5 \times 34} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = \frac{1375}{1700} \times 100\%$$

$$\text{Persentase \% Skor Aktual} = 80.88\%$$

Hasil analisa dan perhitungan diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan sebesar 80.88 % sehingga jika dikaitkan dengan skor yang ditentukan sebelumnya yaitu antara 61-80% pada tabel skor tanggapan responden maka dapat dikatakan bahwa kineja pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk termasuk kedalam kriteria baik.

Analisis Statistik Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan alat ukur Bivariate Pearson (*Colerasi Produk Moment Person*) analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang dikorelasikan signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan

Tabel 12: Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,419	0,286	0,000	Valid
	P2	0,303	0,286	0,005	Valid
	P3	0,403	0,286	0,018	Valid
	P4	0,410	0,286	0,020	Valid
	P5	0,384	0,286	0,025	Valid

	P6	0,365	0,286	0,034	Valid
	P7	0,588	0,286	0,000	Valid
	P8	0,576	0,286	0,000	Valid
	P9	0,541	0,286	0,001	Valid
	P10	0,344	0,286	0,046	Valid
Budaya Organisasi (X2)	P1	0,373	0,286	0,030	Valid
	P2	0,311	0,286	0,037	Valid
	P3	0,413	0,286	0,000	Valid
	P4	0,395	0,286	0,028	Valid
	P5	0,349	0,286	0,037	Valid
	P6	0,383	0,286	0,003	Valid
	P7	0,481	0,286	0,000	Valid
	P8	0,554	0,286	0,001	Valid
	P9	0,383	0,286	0,003	Valid
	P10	0,411	0,286	0,016	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,354	0,286	0,040	Valid
	Y2	0,357	0,286	0,038	Valid
	Y3	0,500	0,286	0,003	Valid
	Y4	0,376	0,286	0,014	Valid
	Y5	0,355	0,286	0,045	Valid
	Y6	0,443	0,286	0,009	Valid
	Y7	0,350	0,286	0,034	Valid
	Y8	0,316	0,286	0,033	Valid
	Y9	0,357	0,286	0,039	Valid
	Y10	0,395	0,286	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas masing – masing pernyataan dari setiap indikator variabel kepemimpinan (X1) , variabel budaya organisasi (X2) dan variabel kinerja (Y) di katakan valid sebab dari masing masing r hitung dari variabel lebih besar di dibandingkan dengan t hitung dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Uji signifikansi 0,05 artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment menggunakan batas 0,6 (kurang baik), 0,7 (dapat diterima) , 0,8 (baik). Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan *Alpha Cronbac*

Tabel 13 : Uji Reliabilitas

Variabel	Kepemimpinan (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Nilai <i>cronbach's</i> <i>alpha</i>	0,615	0,674	0,635
Keterangan	Reliabel	Reliabel	Reliabel

Sumber : Data diolah,2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alhapa pada variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,615. Hal ini dikatakatan reliabel karena $0,615 > 0,60$. Kemudian nilai Cronbach Alhapa pada variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,674. Hal ini dikatakatan reliabel karena $0,674 > 0,60$. Nilai Cronbach Alhapa pada variabel Kinerja Karyawan adalah 0,635 hal ini dikatakan reliable karena $0,635 > 0,60$

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Tabel 14: Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.214	7.307		2.219	.034
	Kepemimpinan	.210	.100	.324	2.096	.044
	Budaya Organisasi	.371	.136	.424	2.736	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari perhitungan di atas, melalui program SPSS 22 maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah:

$$Y = 16,214 + 0,210X_1 + 0,371X_2$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y) dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 15 : Hasil analisis determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.214	1.483

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Lampiran SPSS 22 Kuesioner diolah (2021)

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dengan nilai korelasi $r=0,512$ yang berada dalam kategori sedang, hal ini sesuai dengan intervensi r, dimana presentase keeratan berada pada nilai 0,40 – 0,59%. dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,262, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 26,2%, sedangkan sisanya

73,8% di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel disimpulkan apabila t hitung < t tabel maka variabel independent yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil analisis uji t :

Tabel 16 : Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.214	7.307		2.219	.034
	Kepemimpinan	.210	.100	.324	2.096	.044
	Budaya Organisasi	.371	.136	.424	2.736	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran SPSS 22 Kuesioner diolah (2021)

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama (simultan) mempengaruhi terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (a=5%).

Tabel 17 : Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.207	2	12.104	5.504	.009 ^b
	Residual	68.175	31	2.199		
	Total	92.382	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber : Data Lampiran SPSS 25 diolah (2021)

Hasil regresi dari tabel yang ada menunjukkan bahwa F hitung sebesar 5,504 untuk mengetahui F tabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha=5\%$ df1 ($k - 1$) atau $3 - 1 = 2$ dan df2 ($n - k$) atau $34 - 3 = 31$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan demikian F tabel yang dicari terdapat diantara baris $N2=31$ dengan kolom $N1 = 2$ sehingga F tabel yang diperoleh adalah 3,30. Dengan demikian F hitung $5,504 > F$ tabel 3,30, dengan tingkat Sig $f 0,009 < 0,05$, maka H_0 di tolak.

Dari hasil perhitungan dan uraian diatas jawaban dari hipotesis yang dapat peneliti simpulkan bahwa :

a. Hipotesis Pertama (H_1)

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,096 > 2,040$) dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$.

b. Hipotesis Kedua (H_2)

Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan hasil uji t, thitung $> t$ tabel ($2,736 > 2,040$), dengan signifikansi $0,010 < 0,05$.

c. Hipotesis ketiga (H_3)

Variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, dengan hasil uji f, fhitung $> f$ tabel ($5,504 > 3,30$) dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan yang ada pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk sampai saat ini sudah mencapai hasil yang maksimal dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, mereka berpendapat bahwa atasan tidak hentinya memberi motivasi kepada karyawan – karyawan yang kinerjanya menurun, memberi penghargaan kepada karyawan yang mencapai target yang diberikan perusahaan dengan adanya aspek tersebut semangat karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dengan lebih mudah untuk mencapai

tujuan perusahaan, begitupun dengan budaya organisasi perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan – karyawan yang bekerja bahwa budaya karyawan cenderung harus memiliki ikatan kebersamaan layaknya sebuah keluarga besar, mereka mungkin memiliki kepentingan atau visi yang sama, tingkat komitmen yang sama dan menjunjung tinggi kebiasaan kerja yang baik hal ini di buktikan dengan hasil uji secara bersama – sama (simultan) uji F hitung > F tabel (5,504>3,30) dengan Sig f 0,009 < 0,05, dengan demikian variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, Farlane S.Rumokoy (2018), dkk. (2018) bahwa kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PT. Wijaya Karya (Persero) dalam kepemimpinannya telah efektif dan efisien, karena dalam hal ini karyawan yang sebelumnya merasa dirinya tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut sudah mengalami perubahan dilihat dari hasil kinerjanya hal ini disebabkan pimpinan dengan caranya mencari tahu apa yang membuat karyawan tersebut merasa senang dan semangat dalam bekerja. Uraian diatas dibuktikan dengan hasil uji t hitung > t tabel (2,096 > 2,040) dan nilai signifikansi 0,044 < 0.05 , dengan demikian variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pendi Hasyim, Nuridin (2020) bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan.⁶

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. WJaya Karya (Persero), Tbk menjadi bagian terpenting dalam menjalankan perusahaan, budaya yang diterapkan perusahaan lebih kepada budaya pragmatis dimana banyak penekanan diberikan pada klien dan pihak eksternal. Kepuasan pelanggan menjadi hal utam oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk, penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji thitung > t tabel (2,736 > 2,040) dan nilai signifikansi 0,010 < 0.05, dengan demikian variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan., hal ini sejalan dengan penelitian Meryati Meryati, Siti Laela, Rista Handayani (2020)

⁵ Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, Farlane S.Rumokoy . 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT .Horiguchi Sinar Insani. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 2107 - 2114

⁶ Pendi Hasyim, Nuridin 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476 Vol.8. No. 2, Mei-Agustus 2020

bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisa serta pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero), Tbk. Dengan melakukan analisis deskriptif perbandingan antara skor aktual dan skor ideal di peroleh hasil 84,35% pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berada dalam kriteria sangat baik, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,82 berada dalam kriteria sangat baik sedangkan kinerja karyawan sebesar 80,88 berada dalam kriteria baik.

Dalam analisis menggunakan statistik dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil $y = 16,214 + 0,210X_1 + 0,371X_2$ yang berarti masing - ,masing dari nilai variable independen dan dependen mempunyai pengaruh positif . Hasil koefisien korelasi sebesar $(r) 0,512$ yang berarti hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki tingkat positif dan signifikan. Kemudian di peroleh hasil determinasi yaitu sebesar 26,2%, sedangkan sisanya 73,8% di pengaruhi oleh faktor lain diluar variabel X. Dari hasil f hitung $> f$ tabel ($5,504 > 3,30$) dengan Sig. $0,009 < 0,05$, maka H_0 di tolak. ini berarti bahwa variabel independen kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan dari hasil uji-t nilai untuk motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar uji t hitung $> t$ tabel ($2,096 > 2,040$) dengan sig. $0,044 < 0,050$ dan untuk budaya organisasi (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar uji t hitung $> t$ tabel ($2,736 > 2,040$) dengan sig. $0,010 < 0,050$, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) masing - masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Darto, Mariman, 2016. Prilaku prososial bagi revolusi mental: Seri penelitian. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Faida W, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indah Dwi Rahayu, Mochammad Al Musadieq, Arik Prasetya. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

⁷ Meryati Meryati , Siti Laela, Rista Handayani. 2020. Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Meddis Tangerang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 17 No. 01 - Juni 202

Dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 43 No.1 Februari 2017

- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok
- Meryati Meryati , Siti Laela, Rista Handayani. 2020. Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Meddis Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 17 No. 01 - Juni 2020
- Pendi Hasyim, Nuridin 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. p-ISSN: 2338 – 4794 e-ISSN: 2579-7476 Vol.8. No. 2, Mei-Agustus 2020
- Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, Farlane S.Rumokoy . 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 2107 - 2114
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Umi farida dan Sri hartono. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo
- Hadijaya, Yusuf. 2020. *Budaya Organisasi (Cetakan Pertama)*. CV. Pusedikra Mitra Jaya. Medan