

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI (Studi Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan)

Sabaruddin Chaniago

Politeknik Unggul LP3M

sabaruddinchaniago@gmail.co.id

DOI: <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2.1056>

Abstract

The dream of having good employees in carrying out their duties and responsibilities is expected especially for shareholders. Efforts to improve employee performance are absolutely necessary in achieving company goals. The main focus in this study is to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance. Then the population and samples in this study are employees at PT. Astra Credit Companies Cabang Medan, amounting to 40 respondents, while the determination technique with saturated samples. Finally, the data analysis used is multiple linear regression analysis.

The results showed partially and simultaneously the variables of leadership style and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. Leadership style is the variable that has the greatest influence on improving employee performance. It can be stated that when the leadership style and organizational culture are improved, this will have an impact on improving the employees' kienraj at PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Performance

Abstrak

Impian memiliki karyawan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat diharapkan khususnya bagi para pemegang saham. Upaya meningkatkan kinerja karyawan mutlak dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Fokus utama dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan yang berjumlah 40 responden sedangkan teknik penentuan dengan sampel jenuh. Terakhir analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki sumbangan pengaruh paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi semakin ditingkatkan maka hal ini akan berdampak pada meningkatkan kienraj karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

A. Pendahuluan

Perusahaan akan terus berusaha melakukan perbaikan dalam menjalankan usahanya. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten serta keinginan yang kuat dalam bekerja sama guna pencapaian tujuan perusahaan sangatlah diharapkan oleh manajemen (Chaniago, 2018). Selain

itu peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah begitu besar. Hal ini disebabkan bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi kokoh dalam menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan (Fajrin, 2018).

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan sudah selayaknya dikelola dengan baik (Hamid, 2017). Hal ini untuk menghindari banyaknya karyawan yang ketika awal direkrut belum memiliki pengalaman bekerja sedangkan ketika memiliki pengalaman bekerja karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain (Suprianto, 2014). Tentunya hal ini perlu dipertimbangkan dengan bijaksana agar tidak terjadi masalah di masa yang akan datang.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya tidak akan salah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Heryanto, 2019). Ketika menghadapi masalah dalam bekerja, karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya tanpa harus meminta bantuan dari atasan maupun karyawan lain (Hyun, 2020). Sehingga dengan kinerja yang maksimal seorang pimpinan akan dengan mudah untuk mengarahkan para bawahannya dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016). Kemudian upaya meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan perusahaan. Langkah upaya yang sering dilakukan oleh perusahaan yaitu adanya penilaian

terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan keseriusan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013).

Gaya kepemimpinan seorang manajer mampu memberikan stimulus dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ni, 2017). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014).

Secara umum setidaknya terdapat 3 gaya kepemimpinan yang sering dipilih oleh seorang manajer dalam mengarahkan bawahannya guna pencapaian tujuan perusahaan. Ketiga jenis tersebut terdiri atas kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif (Malayu Hasibuhan, 2014). Sehingga siapapun manajer yang memiliki posisi tertentu tidaknya hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan semata melainkan juga harus mengkombinasikan diantara jenis lainnya.

Setiap organisasi memiliki culture atau budaya yang berbeda-beda. Terlepas dari asal suatu organisasi akan membuat budaya yang ada identic dengan pemilik organisasi (Nasib, 2020). Budaya organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai keyakinan

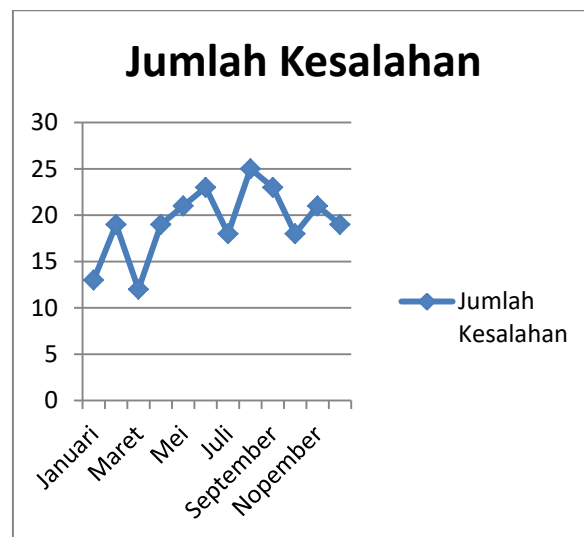
seorang karyawan akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan (Martin, 2020). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2014).

Budaya organisasi menjadi pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja, kepercayaan diri dan perilaku etis. Dengan budaya organisasi seorang karyawan akan bersikap dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Budaya organisasi membaik atau meningkat, maka akan mendorong pada meningkatnya kinerja karyawan. Serta antara budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah ini berarti bahwa apabila budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi (Martin, 2020) (Pebri, 2020) (Ratnawati, 2017).

PT. Astra Credit Companies atau biasa dikenal dengan nama ACC adalah perusahaan pembiayaan mobil dan alat berat. Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 29/POJK.05/2014 ACC melakukan perluasan usaha di bidang

Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*), baik dengan skema konvensional maupun syariah.

Berdasarkan observasi yang peneliti temukan bahwa kinerja karyawan belum secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adalah daftar kesalahan kerja karyawan selama periode tahun 2017 sebagai berikut:



Gambar 1
Daftar Kesalahan Karyawan

Berfluktuasinya nilai kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan di sebabkan salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan adalah gaya kepemimpinan yang otoriter, karena pendapatnya dalam mengambil keputusan harus diterima oleh bawahan dan bawahan tidak memiliki kesempatan untuk

memberikan pendapat. Pimpinan perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik pada karyawan. Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lain penyebab berfluktuasinya kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan adalah budaya organisasi yang tidak melibatkan karyawan dalam suatu kegiatan tertentu. Misalnya ketika adanya pameran atau *event* di luar kota. Sering kali tidak mendapatkan kesempatan untuk dilibatkan pada kegiatan tersebut.

B. Metode Penelitian

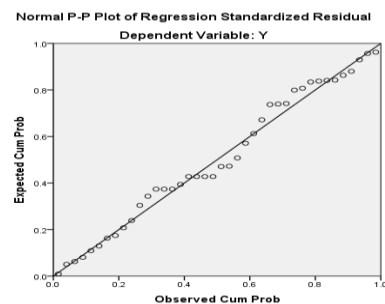
Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran jelas melalui pengumpulan, penyusunan dan penganalisaan data sehingga dapat diketahui gambaran umum objek yang diteliti melalui data sampel ataupun populasi. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. Astra Credit Compenis dimana jumlah karyawan berjumlah 73 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara sampel jenuh dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa pada gambar di bawah ini sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian data diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,205 > 0,001 serta nilai VIF untuk kedua variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 4,875 < 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak

membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai $Y = 8,831 + 0,754X_1 + 0,136X_2 + e$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,831 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,831 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel promosi dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan sebesar 8,831 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,754 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,754 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,136 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya

organisasi (X_2) sebesar 0,136 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,136 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis data diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,759$ ($n-k=40-3=37$) $> t_{tabel} 2.026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,573$ ($n-k=40-3=37$) $> t_{tabel} 2.026$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan
 Pada PT. Astra Credit Companies
 Cabang Medan

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 44,608 > F_{tabel} 3,25$ ($df1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df2 = n - k$ ($40-3=37$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi korelasi sebesar 0,841 artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies Cabang Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Sedangkan nilai *adjusted R Square*. Dimana nilai (R^2) sebesar 0,691 (69,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 69,1% variasi variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang

Medan sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rahyuda, 2018) (Chaniago, 2018) (Pebri, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini nilai signifikansinya untuk variabel gaya kepemimpinan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,759$ ($n-k=40-3=37$) $> t_{tabel} 2.026$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung hasil (Pebri, 2020) (Martin, 2020) (Ratnawati, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil

dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,573(n-k=40-3=37) > t_{tabel} 2.026$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Astra Credit Companies Cabang Medan.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa ketika budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel gaya

kepemimpinan (X_1), dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Daftar Pustaka

- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Fajrin, I. Q. H. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 117–124.
- Hamid, R. D. S. D. (2017). (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Heryanto, M. S. (2019). The Influence Of Leadership Style, And Organizational Commitment, On Employee Discipline And Also Its Impact On Employee Performance Of The Dharmasraya District Community And Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7(7), 102–111.
- Hyun, A. P. I. B. M. A. L. M. W. C. C. (2020). Effect of Transformational and Transactional Leadership Style on Public Health Centre Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 304–314. Retrieved from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Malayu Hasibuhan. (2014). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*
 Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Martin. (2020). Job Satisfaction Analysis Through Motivation and Organizational Culture Supervision, Motivation and Organizational Culture. *Journal of Social Science Jo Job*, 1(3), 66–69.
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen.* Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Ni, W. J. X. Z. J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 9(9), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su9091567>
- Peabri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitment and Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Rahyuda, A. A. G. D. S. A. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565–2591. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>
- Ratnawati, E. S. W. T. T. V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suprianto, D. Y. E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Indept*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Bandung: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.