**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARVEST METALINDO PERKASA GRESIK**

**Tahun 2019**

**Topan Naga Sadewa**

Dewatopan91@gmail.com

**Rudiatno,SH.,MM**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

***ABSTRACT***

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at* PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik*. The sampling technique in this study used random sampling technique and obtained 54 employees as research samples. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially the leadership style has no effect on employee performance and organizational culture has a significant positive effect on employee performance. While simultaneously leadership style and organizational culture significantly influence employee performance at* PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik.

***Keywords: leadership style, organizational culture, employee performance***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling random dan diperoleh 54 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harvest Metalindo Perkasa.

**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Perusahaan**

**PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas yang tinggi. “Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai komparatif dan juga nilai kompetitif, *generative* serta inovatif sebagai aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan” (Sutrisno, 2014:9).

Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Seorang pemimpin memberikan pengaruh signifikan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan. Pemimpin akan diakui sebagai pemimpin apabila ia mampu memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan perusahaan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusaaan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang pada akhirnya dari situlah akan terbentuk budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Harvest Metalindo Perkasa yang merupakan perusahaan disributor terbesar dan terpercaya dengan cabang di berbagai daerah atau lokasi yang tersebar di seluruh pulau Jawa. Akan tetapi tidak dengan kebesaran perusahaannya saja, kepemimpinan sangat bepengaruh terhadap sistem kerja para karyawan.

Pada perusahaan PT Harvest Metalindo Perkasa, kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti halnya pemimpin belum bisa bersikap adil terhadap seluruh karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi atau dukungan kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan juga kurang membantu dalam kendala di lapangan kerja. (Sumber: hasil wawancara dengan pegawai PT Harvest Metalindo Perkasa, Mei 2019).

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah budaya organisasi yang ada di PT Harvest Metalindo Perkasa. Budaya organisasi yang ada di PT Harvest Metalindo Perkasa terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada *customer*. (Sumber: hasil wawancara dengan pegawai PT Harvest Metalindo Perkasa, Mei 2019).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan mneganalisis deskripsi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada PT. Harvest Metalindo Perkasa.
2. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harvest Metalindo Perkasa.
3. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Harvest Metalindo Perkasa.
4. Mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan dan budaya organisai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harvest Metalindo Perkasa.

**TINJAUAN TEORITIS**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu” (Sutrisno, 2014:7).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi guna melancarkan proses dalam mencapai tujuan – tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dari penjelasan sebelumnya manajemen sumber daya manusia merupakan roda utama dalam menjalankan bisnis sebuah perusahaan. Oleh karena itu baik atau buruknya kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menggambarkan bagaimana perushaaan tersebut dapat bersaing dan berkembang di dalam persaingan bisnisnantinya.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Riani (2015), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Byars dan Rue (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:105), “kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan kinerja diukur dari segi hasil. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perususahaan dapat dicapai atau tidak.

**Gaya Kepemimpinan**

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perlaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya” (Thoha, 2010:303). Sedangkan menurut Prasetyo (2008:171) berpendapat, “gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegritaskan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya”.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Harvest Metalindo Perkasa.

**Budaya Organisasi**

Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting.

Robbins (2016), menyatakan “budaya organisasi ialah nilai - nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi, yang dijadikan filosofi kerja karyawan serta menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen”. Sudarmanto (2014), “berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi”.

Penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat besar peranannya dalam menciptakan arti sebuah perusahaan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak dan menuntun karyawannya di dalam memecahkan masalah. Perusahaan yang besar ialah yang mampu membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik dan kuat dalamkehidupannya.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Harvest Metalindo Perkasa.

H3 : Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Harvest Metalindo Perkasa.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian bersifat eksplanatori, adapun pengertian metode survei menurut Sugiyono (2015:81), metode penelitian adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Harvest Metalindo Perkasa yang berlokasi di Jalan Morowudi no. 99 Desa Ngepungsari, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel sekaligus responden dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Berdasarkan pengertian bahwa, pengertian [teknik *sampling*](https://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian.html) acak sederhana adalah suatu teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden pada penelitian ini sebanyak 50 orang, yaitu pemilihan sampel dari karyawan PT. Harvest Metalindo Perkasa Data populasi diperoleh dari seluruh karyawan PT. Harvest Metalindo Perkasa. Setiap responden diberi kuesioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan. deskripsi responden dalam penelitian ini akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| Laki-Laki | 43 | 79,63% |
| Perempuan | 11 | 20,37% |
| Total | 54 | 100% |

Sumber : Data diolah Peneliti

1. Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukan pada tabel 4.2 sebagai beriikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah (Orang)** | **Persentase (%)** |
| < 17 Tahun | 2 | 3,70 |
| 18-25 Tahun | 25 | 46,30 |
| 26-35 Tahun | 20 | 37,04 |
| 36-44 Tahun | 5 | 9,26 |
| > 45 Tahun | 2 | 3,70 |
| Total | 54 | 100 |

 Sumber : Data diolah peneliti

1. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah (Orang)** | **Presentase (%)** |
| SD | - | - |
| SMP | 9 | 16,67 |
| SMA/Sederajat | 33 | 59,26 |
| S1 | 12 | 22,22 |
| Total  | 54 | 100 |

Sumber : Data diolah peneliti

**Hasil Analisis Data**

**Hasil Analisis Keabsahan Data**

Analisis menggunakan software SPSS versi 20.0

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner cukup representasif. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisa korelasi *Rank Spearmans* pada masing-masing variabel yaitu kinerja karyawa indikatornya > 0,2262. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa variabel kinerja karyawan (Y), kepemimpinan(X1), dan budaya organisasi (X2) memiliki koefisien korelasi > 0,2262. Sehingga seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliabel merupakan penelitian yang apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y), kepemimpinan(X1), dan budaya organisasi (X2) diperoleh *Cronbach’s Alpha* untuk semua variabel adalah > 0,600. Dapat disimpulkan seluruh variabel telah reliabel.

**Hasil Analisis Deskriptif**

Gambaran statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang indikator - indikator dari variabel penelitian yang meliputi kualitas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Kecenderungan dari variasi jawaban responden terhadap variable dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, dimana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi berikut:

Interval kelas = nilai tertinggi – nilai terendah

jumlah kelas

Dimana :

1. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
2. Jumlah kelas adalah 5 yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju
3. Skor nilai untuk masing-masing altenatif jawaban dari tiap variabel adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap variabel berbeda, maka dapat dihitung interval dengan menggunakan rumusan diatas.
4. Distribusi frekuensi dapat dikelompokkan seperti tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**

**Dasar Interprestasi Skor Rata-Rata Penilaian Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai skor** | **Interpretasi** |
| 1. | 1.00 < rata-rata 1.8 | Sangat Tidak setuju |
| 2. | 1.81 < rata-rata 2.60 | Tidak Setuju |
| 3. | 2.61 < rata-rata 3.40 | Netral |
| 4. | 3.41 < rata-rata 4.20 | Setuju |
| 5. | 4.21 < rata-rata 5.00 | Sangat Setuju |

Sumber : (Sugiyono:2015)

Hasil perhitungan *mean* tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dan *mean* variabel sebagai berikut :

1. Rata-rata kinerja karyawan sebesar 4.00 (∑ mean : ∑ pernyataan = 40,04 : 10). Dapat disimpulkan kinerja karyawan (4.00) dikategorikan tinggi (3,41 < 4,00).

2. Rata-rata gaya kepemimpinan sebesar 3,43 (∑ mean : ∑ pernyataan = 4,11 : 12). Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (3,43) dikategorikan tinggi (3,41 < 3,43).

3. Rata-rata budaya organisasi sebesar 3,86 ( ∑ mean : ∑ pernyataan = 4,64 : 12). Dapat disimpulkan budaya organisasi (3,86) dikategorikan tinggi (3,41 < 3,86).

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data, model distribusi yang baik adalah model yang berdistribusi normal.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 54 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 5.40364574 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 |
| Positive | .069 |
| Negative | -.073 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .536 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .936 |

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 besarnya Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,936 > 0,05. Maka nilai residual dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan yang akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  | 1.9041.904 |
| Total\_X1 | .525 |
| Total\_X2 | .525 |

 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber : Hasil olah data SPSS

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai VIF berada diantara 1-10 yaitu X1 sebesar 1,904 dan X2 sebesar 1,904. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Sumber : Hasil olah data SPSS**

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heterokedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara variabel independen kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memproyeksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Dari pengolahan data dengan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Analisis Linier Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 17.785 | 4.791 |
| Total\_X1 | -.052 | .113 |
| Total\_X2 | .522 | .140 |

**Sumber: Hasil olah data SPSS**

Berdasarkan hasil analisis linier berganda pada tabel 4.7 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = α + β1X1 +β2X2 + ε

Y = 17.785 – 0,052 X1 + 0,522 X2

1. Konstanta (α) = 17.785

Nilai konstanta sebesar 17.785 menunjukkan apabila variabel kepemimpinan dan budaya organisasi besarnya nol atau konstan maka nilai perusahaan adalah sebesar 17.785.

1. Kepemimpinan (X1) = – 0,052

Nilai koefiensi regresi dari kepemimpinan (X1) sebesar – 0,052 dan bertanda negatif, artinya apabila kepemimpinan (X1) berubah satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar – 0,052 dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) adalah konstan.

1. Budaya Organisasi (X2) = 0,522

Nilai koefiensi regresi dari budaya organisasi (X2) sebesar 0,522 dan bertanda negatif, artinya apabila budaya organisasi (X2) berubah satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,522 dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) adalah konstan.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji t**

Uji t bertujuan untuk menguji apakah masing – masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.785 | 4.791 |  | 3.712 | .001 |
| Total\_X1 | -.052 | .113 | -.075 | -.464 | .644 |
| Total\_X2 | .522 | .140 | .602 | 3.740 | .000 |

**Sumber: Hasil olah data SPSS**

Adapun hasil uji t berdasarkan pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut:

1. Signifikansi kepemimpinan (X1) sebesar 0,644 > 0,05 berarti kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Signifikansi budaya organisasi (X2) sebesar 0,000 > 0,05 berarti budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji F**

 Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Berikut adalah tebel hasil uji F menggunakan SPSS:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 682.358 | 2 | 341.179 | 11.244 | .000b |
| Residual | 1547.568 | 51 | 30.344 |  |  |
| Total | 2229.926 | 53 |  |  |  |

**Sumber: Hasil olah data SPSS**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai sgnifikansi Fsebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan seluruh variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh trhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada kolom sig. sebesar 0,644 > 0,05. berarti jika kepemimpinan dianggap buruk oleh karyawan maka tidak berpengaruh terhadap terhadap kinertja karyawan pada PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian H. Anas menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada kolom sig. sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan pada kolom t menunjukkan angka 3,740 yang artinya positif. Jika budaya organisasi pada PT. Harvest Metalindo Perkasa dianggap baik maka akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan sedangkan jika budaya organisasi memburuk atau dianggap tidak baik maka akan memperburuk kinerja karyawan pada PT. Harvest Metalindo Perkasa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian April Nando yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9 hasil uji simultan pada kolom sig. 0,000 < 0,05. Maka jika variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dilakukan secara bersama-sama maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik. 2) Variabel budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik. 3)Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda pula. Misalnya pada perusahaan, industri atau instritusi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dari ini agar lebih akurat atau menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung dengan teori- teori terbaru. 2) Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Harvest Metalindo Perkasa Gresik dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan terlebih pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

April Naldo.2016, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Schneider Manufacturing Electric Batam.* Akademik Akuntansi Permata Harapan Batam.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian* *Kinerja Karyawan.* Cetakan Pertama. Gava Media: Yogyakarta.

Dewi Sandy Trang*.2016, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi utara).* Universitas sam Ratulangi Manado.

H. Anas Alhifni.2015, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja lembaga keuangan mikro syariah.* Universitas Djuanda Bogor.

Prasetyo, Lis. 2016 *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”,* Jurnal Neo- Bisnis, Vol 2, No. 2.

Radhiyah Fajri.2016, *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada rumah sakit Anna bekasi).* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Reza Zarvedi, Rusli Yusuf, dan Mahdani Ibrahim.2016 *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekertariat kabupaten pidie jaya.* Universitas Syiah Kuala Aceh.

Riani, Asri Laksmi. “ *Budaya Organisasi* ”. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015.

Robbins, P Stephen. “*Organizational Behavior 13th Edition*”, New Jersey, Pearson Education Inc, 2009.

Sudarmanto. 2014 “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”, Yogyakarta, PUSTAKA PELAJAR.

Sugiyono. 2014 *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”.*Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Prenada Media: Jakarta.

Thoha, Miftah. 2016 *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja grafindo Persada.