

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. LANGGENG JAYA
DI BANDAR LAMPUNG**

Kuswarak, Nuzleha, Yuliana Yamin, Abdillah Irwan S

kuswarak23@gmail.com, nuzlehadjar1970@gmail.com, yuliyamin0607@gmail.com, abdi.

bedil04081991@gmail.com

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

ABSTRAK

Budaya organisasi adalah hakekat dari implemansi budaya yang ada dan dipraktikkan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Kinerja adalah sejauh mana usaha organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,011 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05. maka Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung sebesar 2,379 dengan tingkat signifikan 0,023, karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dari Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 9,027 dengan tingkat signifikan 0,001 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian didapat koefisien korelasi antara hubungan Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,675 yang artinya memiliki hubungan cukup tinggi. Koefisien korelasi antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 0,644 artinya memiliki hubungan yang cukup tinggi juga. Dan koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,690 yang artinya cukup tinggi juga. Pada perhitungan Regresi Linier Berganda diperoleh $Y = 13,971 + 0,435X_1 + 0,264X_2 + Et$, Artinya Variabel X_1 (Budaya Organisasi) lebih dominan dibandingkan Variabel X_2 (Kepemimpinan) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Langgeng Jaya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

Culture is of essence implemansi organization who are taking and the practice of for it. Leadership was an attempt to influence others via relationship and the process of interpersonal communication to accomplish a purpose. Performance is the extent to which business organization can be achieve objectives based on the objective that went forth before. Of the multiple linear regression in a can't count of 2,681 with a significant 0,011 because probability much smaller than 0,05. Then culture organization influences employee performance. Of the multiple linear regression in a can't count of 2,379 with a significant 0,023, because probability much smaller than 0,05 so leadership influences employee performance. Of the test anova or f in be f count of 9,027 with a significant 0,001 because probability much smaller than 0,05 and culture organization and leadership in simultan influences organisational performance. Based on research results obtained koefisien correlation between cultural relations terhadap organization performance of 0,675 which means having hhubungan high. A correlation coefficient between leadership and employee performance of 0,644 means associate high also. And a correlation coefficient simultaneously of 0,690 which means high also. On a calculation multiple linear regression got $y = 13,971 + 0,435X_1 + 0,264X_2 + et$, it means variable X_1 (culture organization) are more dominant than variable X_2 (leadership) in improving the performance of an employee at CV. Langgeng Jaya.

Keywords : cultural organization, leadership, performance

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-parasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mewarnai dan menentukan perjalanan hidup organisasi. Budaya organisasi itu sendiri terbentuk dari komponen ; perilaku, filosofi, norma, aturan, nilai dan pikiran/perasaan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya adalah menciptakan keserasian hubungan yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mengingat bahwa Raison d'être dari suatu organisasi itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting.

Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kesuksesan pemimpin dalam

aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluasan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Sejauh ini budaya organisasi yang berjalan belum dapat mendukung kinerja organisasi serta faktor kemampuan pimpinan dalam memecahkan masalah pada CV. Langgeng Jaya belum optimal karena sering terjadinya pergantian pimpinan, ini sangat berpengaruh bagi organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik belum sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Langgeng Jaya di Bandar Lampung".

TINJAUAN PUSTAKA**Pengertian Budaya Organisasi**

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumberdaya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana - parasarana, data, dll) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok.

Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi menurut Stephen P Robbins (2001:26) menjelaskan bahwa budaya organisasi itu

merupakan suatu sistem menilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai sari (essence) dari budaya organisasi, karakteristik-karakteristik tersebut adalah :

- a. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian kerincian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian
- c. Orientasi Hasil manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi itu
- e. Orientasi Tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan santai-santai
- g. Kemantapan/Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai dari pertumbuhan dalam arti kemantapan bekerja dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan

Dalam proses Kepemimpinan, pemimpin memiliki peran menentukan program kerja yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep dasar manajemen yang digunakan. Menurut Luthans, (2002:19-27) dalam Thoyib (2005) ada beberapa aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Komunikasi Verbal dan Realibilitas, yaitu seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok.
2. Pendelegasian Wewenang, yaitu otoritas yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama-sama.
3. Pengambilan keputusan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun,

sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pemecahan Masalah, timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul bisa diselesaikan.
5. Motivasi dan mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberikan motivasi bawahan sehingga kinerja organisasi dapat digerakan untuk mencapai tujuan.

Kinerja organisasi

Konsep kinerja menurut The Liang Gie (2005:1) dalam Toyib (2005) "Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan oleh seseorang atau organisasi" adapun menurut Baroon dan Greenberg (2008) dalam Moedjiono (2002) "Kinerja adalah Job performance, work outcome, task performance". Kesemuanya menggambarkan hasil yang bersifat kongkret, dapat diamati dan dapat diukur.

Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif diantara : alternatif alokasi sumber daya yang berbeda; alternatif desain-desain organisasi yang berbeda; dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda (Bryson, 2002). Sekarang permasalahannya adalah kriteria apa yang digunakan untuk menilai organisasi.

Sebagai sebuah pedoman, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Misalnya, untuk sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan barang yang dihasilkan, maka ukuran kinerjanya adalah seberapa besar organisasi tersebut mampu memproduksi barang untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian dengan sebelumnya adalah seberapa besar efficiency pemanfaatan input untuk meraih keuntungan itu dan seberapa besar effectivity process yang

dilakukan untuk meraih keuntungan tersebut. Namun ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Dwiyanto, 2005) yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.
- b. Kualitas Layanan
Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
- c. Responsiv
Responsiv adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas
Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit (Lenvine, 2000).
- e. Akuntabilitas
Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.
Kumoro (2007) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antar lain adalah berikut ini :
 - a. Efisiensi
Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
 - b. Efektivitas
Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya organisasi rasionalitas

teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

- c. Keadilan
Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.
- d. Daya Tanggap
Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Kinerja birokrasi sebenarnya dapat dilihat melalui berbagai dimensi seperti dimensi akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, responsiv maupun responsibilitas. Berbagai literatur yang membahas kinerja birokrasi pada dasarnya memiliki kesamaan substansial yakni untuk melihat seberapa jauh tingkat pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh birokrasi pelayanan. Kinerja itu merupakan suatu konsep yang disusun dari berbagai indikator yang sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penggunaannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dapat digolongkan dalam penelitian deskriptif, artinya dengan meneliti dan mengadakan pembahasan dan menguraikan secara sistematis, kemudian mencari hubungan dari data-data sumber tersebut untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang diinginkan guna pemecahan yang dihadapi.

Analisis yang mengelompokkan, mengurutkan dan menyongkat data sehingga mudah dibaca dan dipahami. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tiap responden terhadap suatu kondisi adalah skala interval, pengukuran terhadap data diperoleh dengan menggunakan skala likert, sebagaimana diungkapkan Kinner seperti dikutip oleh Umar (2002:132-134) yaitu pemberian Skor terhadap alternative jawaban yang terdapat dalam kuisioner. Pengukuran diperoleh berdasarkan persepsi karyawan sebagai responden dengan memberikan daftar pertanyaan yang berisi

beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

a. Analisis Kualitatif

Suatu teknik analisis data yang dilakukan dengan cara menganalisis hasil kuisioner yang dimasukkan kedalam tabel-tabel Dengan rumus :

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

b. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan pada CV. Langgeng Jaya, digunakan alat analisis : Regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

Keterangan

Y= Kinerja organisasi

α = Parameter (intercept)

β_1 = Koefisien regresi

β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Kualitatif

Analisa data kualitatif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan, kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya.

Analisis Budaya Organisasi (Variabel Bebas X1)

Tabel 1 Distribusi Data Budaya Organisasi secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63-75	Sangat Baik	9	22,5
2	51-62	Baik	31	77,5
3	39-50	Sedang	0	0
4	27-38	Buruk	0	0
5	15-26	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			40	100

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Budaya Organisasi CV. Langgeng Jaya telah berjalan “Sangat Baik” ada 9 orang (22,5%) yang menyatakan “Baik” ada 31 orang (77,5%), yang menyatakan “Sedang”, “Buruk” dan yang menyatakan “Sangat Buruk” tidak ada. Dari data di atas dapat diketahui rata-rata (Mean) dari jawaban responden tentang Budaya Organisasi adalah 59,10 dengan standar deviasi 3,650. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 51-62 dengan kategori “Baik”. Skor Minimum 52 dan skor maksimal 66.

Kriteria penilaian Extreme questioner Budaya Organisasi

$$I = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

- 1 - 1,7 Penilaiannya Sangat Buruk
- 1,8 - 2,5 Penilaiannya Buruk
- 2,6 - 3,3 Penilaiannya Sedang
- 3,4 - 4,1 Penilaiannya Baik
- 4,2 - 5 Penilaiannya Sangat Baik

Analisis Kepemimpinan (Variabel Bebas X2)

Tabel 2 Distribusi data Kepemimpinan secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63-75	Sangat Baik	35	87,5
2	51-62	Baik	5	12,5
3	39-50	Sedang	0	0
4	27-38	Buruk	0	0
5	15-26	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			40	100

Data diolah 2019

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Kepemimpinan CV. Langgeng Jaya sudah berjalan “Sangat Baik” ada 35 orang (87,5%), yang menyatakan “Baik” ada 5 orang (12,5%) yang menyatakan “Sedang”, “Buruk” dan yang menyatakan “Sangat Buruk” tidak ada.

Dari hasil di atas dapat di tarik kesimpulan rata-rata (Mean) dari jawaban responden tentang Kepemimpinan adalah 68,78 dengan standar deviasi 5,332. Hasil ini menunjukkan bahwa interval jawaban responden berada antara 63-75, dengan kategori “Sangat Baik”. Total jawaban maksimum 75, total jawaban minimum 57

Analisis Kinerja Organisasi (Variabel Bebas Y)

Tabel 3 Distribusi data Kinerja Karyawan secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	63-75	Sangat Baik	8	20,0
2	51-62	Baik	32	80,0
3	39-50	Sedang	0	0
4	27-38	Buruk	0	0
5	15-26	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			40	100

Data diolah 2019

Dari 40 orang responden yang diteliti, yang menyatakan Kinerja Karyawan sudah berjalan ”Sangat Baik” ada 8 orang (20,0%), yang menyatakan “Baik” ada 32 orang (80,0%) yang menyatakan “Sedang”, “Buruk” dan yang menyatakan “Sangat Buruk” tidak ada.

Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,971	10,389		1,345	,187
	Budaya Organisasi	,435	,162	,377	2,681	,011
	Kepemimpinan	,264	,111	,335	2,379	,023

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E_t$$

$$Y = 13,971 + 0,435X_1 + 0,264X_2 + E_t$$

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien Regresi X2 lebih besar dari pada nilai koefisien Regresi X1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Langgeng Jaya.

Untuk uji signifikan regresi linier berganda dengan uji t parsial, diperoleh :

1. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t_{hitung} variable Budaya Organisasi sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,011, karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis pertama. ”Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Langgeng Jaya”. diterima.
2. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t_{hitung} variable Kepemimpinan sebesar 2,379. dengan tingkat signifikan 0,023. karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis kedua. ”Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Langgeng Jaya”. diterima.

2. Koefisien korelasi secara Parsial

Correlations				
		Budaya Organisasi	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,690	,675(**)
	Sig. (2-tailed)		,070	,000
	N	40	40	40
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,290	1	,644(**)
	Sig. (2-tailed)	,070		,000
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,475(**)	,444(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	
	N	40	40	40

Dari data diatas dapat diuraikan :

1. Koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada CV. Langgeng Jaya sebesar 0,675 artinya arah korelasi (+) dan hubungan antar kedua variable dalam kategori “Cukup Tinggi” berada pada interval (0,601s/d 0,800).
2. Koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada CV. Langgeng Jaya sebesar 0,644. artinya arah korelasi (+)

dan hubungan antar kedua variabel dalam kategori “Cukup Tinggi” berada pada interval (0,601s/d 0,800).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keeratan hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan lebih erat dibandingkan Kepemimpinan.

3. Koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepemimpinan sebesar 0,690 artinya arah korelasi dan hubungan kategori “Cukup Tinggi” berada interval (0,601s/d 0,800) atau terjadi Multikolinier (ada korelasi erat antar variabel bebas).

3. Koefisien korelasi secara simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.292	3,536

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

Korelasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,573 artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif. Berarti jika Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Organisasi dan sebaliknya jika Budaya Organisasi dan Kepemimpinan tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat menurunnya Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan Intrepetasi dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi pada CV. Langgeng Jaya Baik, artinya implementasi budaya yang ada dan dipraktekkan dalam organisasi tersebut baik inovasi pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandapan berjalan dengan baik.
2. Kepemimpinan pada CV. Langgeng Jaya sangat baik artinya usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan berjalan dengan sangat baik, baik komunikasi verbal, pendelegasian wewenang, pemecahan masalah, tanggung jawab dan pengambilan

keputusan serta motivasi dan mempengaruhi orang lain.

3. Kinerja organisasi baik artinya sejauh mana usaha organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya baik, baik produktivitas, kualitas pelayanan, responsiv, responsibilitas dan angkuntabilitasnya. dan dari hasil perhitungan didapat :
 - a. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung sebesar 2,681 dengan tingkat signifikan 0,011 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05. maka Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 67,5%.
 - b. Dari Uji Regresi Linier Berganda di dapat t hitung sebesar 2,379 dengan tingkat signifikan 0,023, karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 64,40%.

Saran

1. Dari kriteria penilaian Extreme kuesioner Budaya Organisasi didapat indikator “Inovasi dan pengambilan resiko” cenderung terkecil dibandingkan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah budaya “Inovasi dan pengambilan resiko” perlu lebih diperhatikan lagi, seperti masalah aturan-aturan pengawasan dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari bagi karyawan serta hendaknya kantor tersebut membuat skedul program kerja, visi-misi yang jelas sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.
2. Dari kriteria penilaian Extreme kuesioner tentang Kepemimpinan didapat Indikator “Pemecahan masalah” cenderung terkecil dibandingkan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik asumsi bahwa masalah indikator “Pemecahan masalah” perlu lebih ditingkatkan lagi. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan dan memiliki intelegensi yang matang sehingga

- dapat mampu memecahkan permasalahan yang timbul
3. Dari kriteria penilaian Extreme kuesioner tentang Kinerja Karyawan didapat Indikator “Responsiv” cenderung terkecil dibandingkan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik asumsi bahwa masalah indikator “Responsiv” perlu lebih ditingkatkan lagi. Daya tanggap organisasi terhadap kepentingan pelayanan publik harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini cukup beralasan karena pada prinsipnya CV. Langgeng Jaya, merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Jadi sudah selayaknya lebih meningkatkan lagi masalah responsiv terhadap kebutuhan publik dengan cara perbaikan sistem manajemen mutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Surasmi.2002.Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktis Jakarta,Bina Aksara.
- Luthans, Fred, 2005. Organization Behavior 10 th Edition. New York : McGraw Hill/Irwin
- Robins, Stepen P. 2001. Prilaku Organisasi. Jakarta. Prehalindo.
- Moeljiono, Imam.2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian.
- Toyib, Armanu 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Strategi dan Kinerja : Pendekatan Konsep dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Umar, Husein 2002. Metode Riset Komunikasi Organisasi. Jakarta. PT. Garamedia Pustaka Utama.
- Falih Suhaedi, 2003, Motivasi Kerja, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Aliansi Strategi Terhadap Inovasi dan Kinerja Organisasi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta . PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, BP STIE YKPN, Yogyakarta.