



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya)

Zamzam Fazrian^a Arga Sutrisna^b Barin Barlian^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, zamzamfazrian@gmail.com, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^b Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, argasutrisna@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^c Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, barinbarlian@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and leadership on employee performance (a case study on employees at Pamungkas Collection Tasikmalaya). The method used in this research is causality through a case study approach. With a research sample of 57 employees of Pamungkas Collection Tasikmalaya. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results of the study show that together, Organizational Culture and Leadership have a significant influence on Employee Performance at the Tasikmalaya Pamungkas Collection Employees. Partially, organizational culture has a significant influence on employee performance. Partially, leadership has a significant effect on employee performance at Pamungkas Collection Tasikmalaya employees.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan studi kasus. Dengan sampel penelitian 57 orang Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya. Secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya.

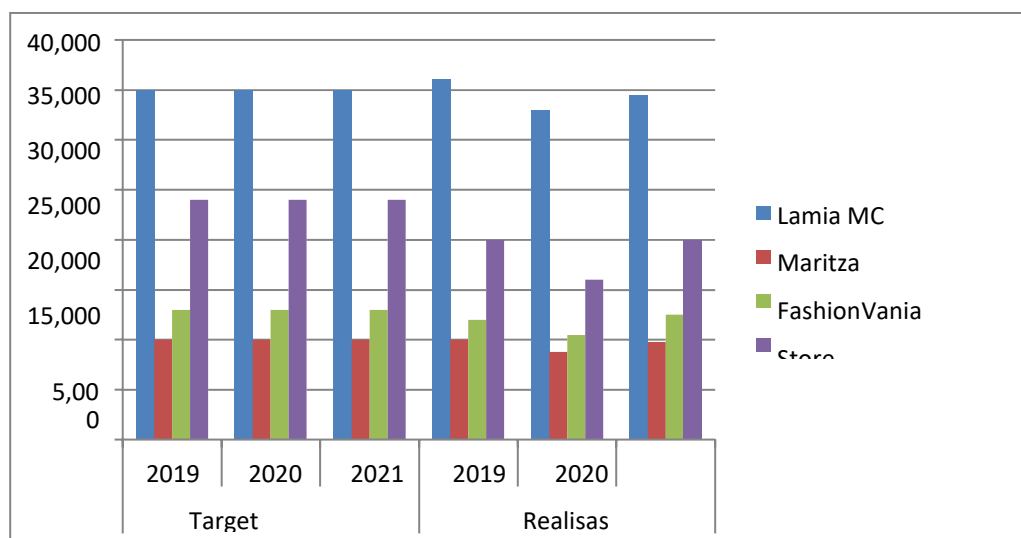
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan di bidang perdagangan, usaha mikro kecil menengah (UMKM) salah satunya. UMKM pada saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan.

Usaha mikro kecil menengah sangat banyak sekali bidangnya salah satunya UMKM di bidang fashion, bisnis fashion memiliki banyak kategori ada yang berupa pabrik, konveksi, toko dan lainnya. Konveksi merupakan industri kecil skala rumah tangga yang merupakan tempat pembuatan pakaian jadi seperti baju, celana, busana muslim, kerudung, pakaian anak dan sebagainya.

Namun dalam proses produksinya, banyak konveksi yang belum secara maksimal menjalankan tugasnya sehingga belum memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Terlihat dari hasil survei dilapangan dan hasil wawancara dengan beberapa pemilik koveksi yang ada di wilayah Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Berikut ini target produksi dan realisasinya, dari beberapa konveksi yang ada di Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada Gambar 1.1



Gambar 1.1
Perbandingan Hasil Produksi Konveksi di Wilayah Kecamatan Mangkubumi Tahun 2019-2021

Berdasarkan Gambar 1.1 mengenai perbandingan hasil produksi beberapa konveksi di Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya dapat dilihat bahwa hasil rata-rata kinerja karyawan konveksi berdasarkan produksinya. Melalui data di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja karyawan Pamungkas Collection realisasinya sangat jauh dari target produksinya, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Pamungkas Collection belum maksimal. Terlihat dari realisasi produksi yang sangat jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pamungkas Collection adalah salah satu usaha home industry (konveksi rumahan) berdiri sejak tahun 2008, yang beralamat di Sambongjaya Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Pamungkas Collection memproduksi produk baju anak, celana, busana muslim dan mukena. Sampai saat ini pamungkas collection memiliki 57 karyawan.

Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari Pamungkas Collection, terdapat beberapa kategori standar penilaian kinerja. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kategori standar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Standar Nilai yang Digunakan Dalam Menilai Kinerja Karyawan Pamungkas Collection

No	Nilai (Skor %)	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	0-50	Kurang

Sumber : Pamungkas Collection, (2022)

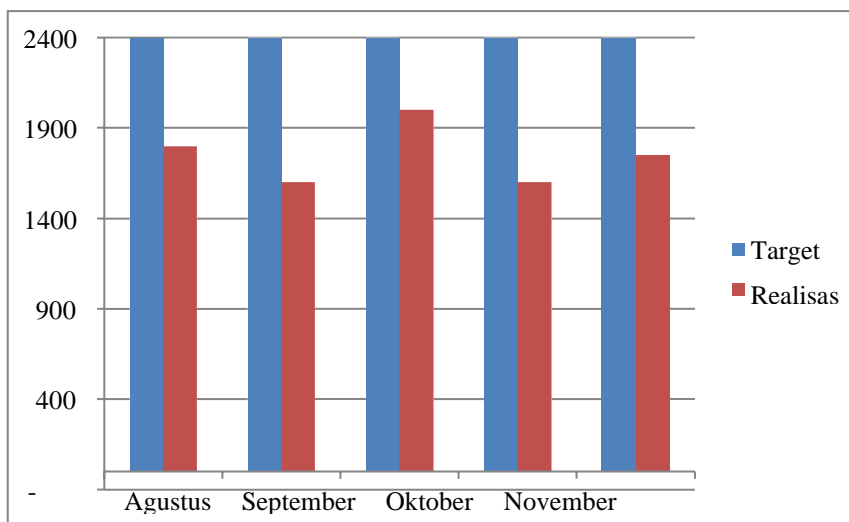
Berdasarkan Tabel 1.2 tentang standar nilai kinerja karyawan dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 61 berada di kategori yang kurang, sedangkan nilai 91 sampai 100 berada di kategori sangat baik. Kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pamungkas Collection selama 3 tahun terakhir yang didasarkan pada standar nilai penilaian Pamungkas Collection sebagai berikut :



Gambar 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Berdasarkan Gambar 1.2 data menunjukkan bahwa pada tahun 2019 persentase kinerja karyawan dengan skor kinerja karyawan 73,5%. Tahun 2020 untuk skor kinerja mengalami peningkatan dengan persentase sebesar 74,5%. Namun pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu dengan persentase 72%. Melalui data di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan tahun 2018 paling rendah dan menunjukkan hasil rata-rata kinerja karyawan yang belum optimal.

Target pembuatan pakaian menjadi data pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Pamungkas Collection masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Gambar 1.3 sebagai berikut ini:



Gambar 1.3
Target Pembuatan Pakaian Selama Bulan Agustus s/d Desember 2021

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat dilihat target produksi pembuatan pakaian Pamungkas Collection perbulan yaitu 24.000 pcs. Namun pada lima bulan terakhir ini kinerja karyawan dikatakan kurang baik karena pembuatan kerudung tidak terealisasi sesuai dengan target. Pada bulan Agustus yang terealisasi hanya 18.000 pcs. Bulan september mengalami penurunan, karyawan hanya mampu membuat 16.000 pcs

pakaian. Bulan oktober mengalami peningkatan menjadi 20.000 pcs. Bulan november mengalami penurunan menjadi 16.000 pcs. Bulan desember kembali mengalami peningkatan menjadi sebanyak 17.500 pcs.

Permasalahan dalam budaya organisasi di Pamungkas Collection dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan masih kurang memahami nilai-nilai budaya di dalam perusahaan/organisasi dimana hal ini dapat dilihat dari Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah.

2. Koordinasi dan kerjasama antar unit di perusahaan belum berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari Pencapaian terhadap target belum sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan dalam kepemimpinan di Pamungkas Collection dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi bagi karyawan dari pimpinan hal ini dapat dilihat dari. Karyawan tidak selalu bekerja dengan sungguh – sungguh untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan hal ini dapat dilihat dari kurangnya atasan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan konflik yang sedang terjadi di dalam organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sembiring (2014:41) Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.

Menurut Edison (2016:119) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2017:125) Apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup lancar untuk menjadi mempertimbangkan yang sah dan oleh karena itu, untuk mengajarkan anggota yang baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2013:222) kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi individu dan kelompok melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses membuat orang melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Schermerhorn (2013:352) Leadership is the process of inspiring others to work to accomplish important tasks.” Hal tersebut menyatakan bahwa, kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Menurut Gary Yukl (2014:18) Leadership is reflect the assumption that it involves a process whereby intentional influence is exerted over other people to guide, structure, and facilitate activities and relationships in a group or organization.” Hal tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2013:127) Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moehariono (2014:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu “desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel” (Sanusi, 2011: 14). Dimana hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan pendekatan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu studi kasus pada Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya. Menurut Sugiyono (2017:4)

“Model kuantitatif merupakan model keputusan yang mempergunakan angka. Model kuantitatif didasarkan pada data angka/numerik, dan model-model keputusan menghasilkan variabel-variabel keputusan yang berupa angka. Tetapi model kuantitatif juga dapat menghasilkan angka yang tidak merupakan keputusan. Sebagai angka yang merupakan keputusan misalnya adalah banyaknya produk yang harus dikonsumsi, sedang angka yang bukan keputusan adalah maksimum laba yang dapat dicapai”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)

		R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	Pearson Correlation	,774**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.2	Pearson Correlation	,800**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.3	Pearson Correlation	,774**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.4	Pearson Correlation	,896**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.5	Pearson Correlation	,787**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.6	Pearson Correlation	,790**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.7	Pearson Correlation	,878**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.8	Pearson Correlation	,890**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.9	Pearson Correlation	,910**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		

X1.10	Pearson Correlation	,875**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.11	Pearson Correlation	,862**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X1.12	Pearson Correlation	,868**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		

Dari uji validitas mengenai Budaya Organisasi (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2564 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Budaya Organisasi terpenuhi (Valid).

Variabel Kepemimpinan (X2)

		R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	Pearson Correlation	,689**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X2.2	Pearson Correlation	,767**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X2.3	Pearson Correlation	,840**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X2.4	Pearson Correlation	,799**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X2.5	Pearson Correlation	,843**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
X2.6	Pearson Correlation	,837**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		

Dari uji validitas mengenai Kepemimpinan (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2564 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Kepemimpinan terpenuhi (Valid).

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	Pearson Correlation	,885**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y2	Pearson Correlation	,758**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y3	Pearson Correlation	,718**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y4	Pearson Correlation	,732**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y5	Pearson Correlation	,811**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		

	N	57		
Y6	Pearson Correlation	,829**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y7	Pearson Correlation	,844**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		
Y8	Pearson Correlation	,753**	0,2564	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	57		

Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,2564 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 4). Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,4561	,56915	57
X1.2	4,2281	,65513	57
X1.3	4,1930	,63916	57
X1.4	4,3158	,73577	57
X1.5	4,2632	,64160	57
X1.6	4,3860	,52625	57
X1.7	4,2281	,65513	57
X1.8	4,2982	,68046	57
X1.9	4,2281	,59814	57
X1.10	4,1930	,54898	57
X1.11	4,3158	,60231	57
X1.12	4,2281	,56750	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	98,2105	145,919	,755	,766
X1.2	98,4386	143,929	,780	,762
X1.3	98,4737	144,647	,752	,764
X1.4	98,3509	140,660	,883	,756
X1.5	98,4035	144,388	,767	,763
X1.6	98,2807	146,491	,773	,767
X1.7	98,4386	142,643	,866	,759
X1.8	98,3684	141,915	,878	,758
X1.9	98,4386	143,358	,901	,760
X1.10	98,4737	144,897	,864	,764
X1.11	98,3509	143,982	,849	,762
X1.12	98,4386	144,608	,856	,763

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102,6667	156,619	12,51475	13

Variabel Kepemimpinan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,1404	,44072	57
X2.2	4,2456	,50993	57
X2.3	4,3333	,60749	57
X2.4	4,3333	,69007	57
X2.5	4,3158	,50561	57
X2.6	4,3333	,51177	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21,5614	5,429	,583	,876
X2.2	21,4561	5,038	,665	,864
X2.3	21,3684	4,523	,746	,850
X2.4	21,3684	4,415	,665	,870
X2.5	21,3860	4,848	,771	,847
X2.6	21,3684	4,844	,761	,849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,7018	6,820	2,61155	6

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	57 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	57 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,1579	,52744	57
Y2	4,2807	,52625	57
Y3	3,9298	,62277	57
Y4	3,9825	,66792	57
Y5	4,1579	,52744	57
Y6	4,1579	,49242	57
Y7	4,1404	,63916	57
Y8	4,0351	,62578	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	28,6842	10,184	,847	,888
Y2	28,5614	10,679	,685	,901
Y3	28,9123	10,439	,618	,907
Y4	28,8596	10,194	,627	,908
Y5	28,6842	10,470	,752	,896
Y6	28,6842	10,577	,779	,895
Y7	28,7018	9,784	,781	,892
Y8	28,8070	10,266	,662	,903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,8421	13,314	3,64882	8

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil cronbach alpha > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,105	2,342		2,179	,034		
	X1	,253	,093	,409	2,726	,009	,309	3,233
	X2	,560	,202	,416	2,768	,008	,309	3,233

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (0,309 > 0,10) dan Kepemimpinan (0,309 > 0,10) selain itu pada kolom VIF Budaya Organisasi (3,233 < 10), Kepemimpinan (3,233 < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,789 ^a	,623	,609	3,30783	,623	44,664	2	54	,000	1,920

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,920 > -2, dan DW 1,920 < +2., yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977,407	2	488,704	44,664	,000 ^b
	Residual	590,855	54	10,942		
	Total	1568,263	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig.f sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan f_{hitung} sebesar $44,664 > F_{\text{tabel}} 3,16$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,105	2,342		2,179	,034			
	X1	,253	,093	,409	2,726	,009	,755	,348	,228
	X2	,560	,202	,416	2,768	,008	,756	,353	,231

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,353 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kepemimpinan melekat akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 12,46% [$K_d = (0,353)^2 \times 100\%$]

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang dirasakan oleh Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Kepemimpinan yang dirasakan oleh Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Kinerja Karyawan yang dirasakan oleh Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya memiliki kriteria baik
2. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Pamungkas Collection Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel budaya organisasi berada pada indikator saya selalu tergantung pada petunjuk pimpinan, saran penulis untuk perusahaan atasan harus bisa berkomunikasi dengan baik dengan bawahan, semua karyawan harus menanamkan sikap toleransi, menilai karyawan secara objektif, memberikan dorongan kerja, berikan pelatihan kerja.
2. Berdasarkan skor terendah variabel kepemimpinan berada pada indikator Pimpinan perusahaan mampu menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, saran penulis untuk perusahaan

agar lebih bisa mengarahkan karyawannya untuk berlatih disiplin, tingkatkan kemampuan komunikasi, kenali semua rekan di kantor, berlatih mendengar, selalu bersikap aktif dan positif, mengambil inisiatif.

3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja Karyawan berada pada indikator Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya perintah terlebih dahulu, saran penulis dalam meningkatkan kinerja dimana perusahaan harus melakukan pelatihan khusus, mengawasi jalannya pekerjaan, transparan dalam melakukan penilaian, menaikkan gaji, memberikan jenjang karir.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi.

Ucapan Terima Kasih

Selama penulisan Skripsi ini tentunya penulis banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ayahanda Asep Wahab dan Ibunda Ai Heryatin, S.Pd, selaku kedua orang tua penulis beserta keluarga besar penulis yang telah memberikan dorongan baik berupa do'a ataupun dorongan materi yang tiada hentinya diberikan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yus Darusman, Drs., M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Bapak Arga Sutrisna, M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya sekaligus Pembimbing Utama yang sudah sabar memberikan bimbingan serta arahan selama proses penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Barin Barlian, M.M, selaku Pembimbing Pendamping yang sudah sabar memberikan bimbingan serta arahan selama proses penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Suci Lestari, M.M., selaku Dosen Wali yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis baik dalam kegiatan perkuliahan maupun dalam penyusunan Skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Asisten pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang selalu memberikan dukungan dan ketulusan dalam memberikan ilmu kepada penulis.
8. Seluruh Karyawan beserta Staff pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang selalu memberi izin dan membantu memperoleh data penelitian.
9. Pimpinan dan Karyawan Pamungkas Collection Tasikmalaya yang sudah bersedia membantu dalam pengisian data penelitian, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

DAFTAR PUSTAKA

- Afnita, M, M., Muis, dan F. Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* 3(2).
- Ahmad Tohardi. 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Aldo Herlambang Gardjito. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Vol 10 No 4. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>
- Amstrong. 2016. *Principles of Marketing Sixteenth Edition Global Edition*. England. Pearson Education Limited.
- Arifin H Muhammad. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. Vol 8 No 1. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060782.pdf>
- Baharuddin dan Umiarso. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan. Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi

- Kasus pada PT. PEI HAI Internasional Wiratama Indonesia). Dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No.2, September 2013:124-135.
- Brury, Monce. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen 4(1): 1–16.
- Clairine Tanuwibowo, Jessica. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. Trikonomika Volume 13, No. 2, Desember 2014, Hal. 136–144 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355- 7737 (online).
- Daft, Richard L. 2013. Management Edisi 9 Buku 1. Alih Bahasa: Tita Maria Kanita. Jakarta: Erlangga.
- Darsana, Made. 2013. The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior(The International Journal Of Management. Vol 2 Issue 4. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-Of-Personality-And-Organizational-On-Darsana/aff76a7767a3b7a4720934b299dd84ae8f88c17c>
- DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. 2013. Fundamentals of Human Resource Management, 11th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, In.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian Rahmawaty. 2017. Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Benefita. Vol 23 hal 278-287. <https://ejournal.ildikti10.id/index.php/benefita/article/view/2285>
- Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Faustino . 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2014. Behavior in Organization International Edition, New Jersey: Prentice Hall. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1663>
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja. (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 10 No 2. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>
- Jessica Clairine Tanuwibowo. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan (PT Tirta Sarana Sukses). Vol 13 No 2. <https://repository.petra.ac.id/17049/1/103-408-1-PB.pdf>
- Luluk Ulil Afidah, Djoko Suseno. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017: 230 – 239.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi. Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Budi Utama.
- Made Darsana. 2013. The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. Vol 2 Issue 4 The International Journal Of Management.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Monce Brury. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor SAR Sorong. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol 4 No 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12348>
- Najmy Haqq. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. Volume 9 No 1.

- https://www.researchgate.net/publication/327774509_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Melalui_Motivasi_Sebagai_Variabel_Intervening_Studi_pada_PT_Rahmat_Jaya_Perkasa_Sidoarjo
Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pitra Yusuf Aditya dan Rini Nugraheni. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Hal 153-164.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13428/10150>
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat*, Jakarta.
- Schermerhorn, John R. 2013. *Management, 12th ed*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sembiring Jafar. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus di PT. Graha Sarana Duta Area IV Pamasuka dan Bali)*. Universitas Telkom: Tidak diterbitkan.
- Shahzad. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Empirical Study of Software House in Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 5 No.2.
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tohardi. 2013. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Universitas Tanjung Pura.
- Tomi Prayogi, Apriatul E.P dan Widiartanto. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Koran PT. Massscom Graphy Semarang)*. Hal 234-242. <https://www.journal.diponegoro.ac.id>
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership In Organizations*. Penerbit: Pearson.