

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT Ciputra Fajar Mitra Makassar

Aco Aswad, Gagaring Pagalun¹

Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar

Email: aco.aswad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at PT Ciputra Fajar Mitra Makassar. The sample used in this study was 55 employees. Based on the results of multiple linear regression analysis, leadership style has a significant effect, organizational culture has a significant effect on employee performance and job satisfaction can moderate the leadership style and organizational culture.

Keywords: leadership style, organizational culture, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT Ciputra Fajar Mitra Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 karyawan Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memoderasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, budaya Organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya (Sasingkelo Reni, 2016)

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya.

kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Dalam untuk meningkatkan kinerja Organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya budaya organisasi. Budaya organisasi ini juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, dengan adanya budaya organisasi ini juga dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian dan pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam perusahaan. Pengaturan juga berkait pemenuhan kebutuhan manusia (pemberian kompensasi) secara terus menerus dapat menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat tidak puas maka mereka cenderung berperilaku negatif action dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksi mogok, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Dunia bisnis bidang property saat ini semakin banyak dan juga menjadi salah satu kebutuhan bagi banyak masyarakat saat ini. Perusahaan property erat kaitannya dengan penilaian kinerja karyawan yang dicapai dalam memenuhi target (penjualan). Salah satunya adalah PT Ciputra Fajar Mitra Makassar yang memiliki wilayah bisnis tersebar pada Makassar.

Persebaran wilayah bisnis PT Ciputra Fajar Mas tersebut membuat perusahaan memiliki kerumitan tersendiri dalam melakukan kontrol kinerja karyawannya yang berada sesuai dengan budaya organisasinya.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra Untuk Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ciputra Fajar Mitra. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra. Untuk mengetahui kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra. Untuk Mengetahui kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra

METODE PENELITIAN

Pada bagian Pendahuluan memuat latar belakang tujuan, batasan, dan asumsi hasil penelitian. Pada bagian Metode Penelitian memuat teknik atau Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jenis penelitian berdasarkan memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya dan menggunakan variabel moderating.

Tempat dan Waktu Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada November 2019 sampai selesai. Tempat penelitian ini Pada PT Ciputra Fajar Mitra Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT Ciputra Fajar Mitra Makassar. Yang berjumlah 55 orang. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh populasi yang ada karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun.

Definisi Operasional Variabel Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Pada bagian Daftar Pustaka memuat sitasi atau ikhtisar rujukan yang menjadi landasan teoritis dalam melakukan penelitian, baik landasan untuk latar belakang, metode maupun pembahasan hasil penelitian.

a. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaa	<i>Pearson correlation</i>	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1. 1	0,650**	0,000	Valid
	X1. 2	0,795**	0,000	Valid
	X1. 3	0,640 **	0,000	Valid
	X1. 4	0,753**	0,000	Valid
	X1. 5	0,827**	0,000	Valid
	X1. 6	0,753**	0,000	Valid
Budaya Organisasi (BO)	X2.1	0,768**	0,000	Valid
	X2.2	0,747**	0,000	Valid
	X2. 3	0,752**	0,000	Valid
	X2. 4	0,817**	0,000	Valid
	X2. 5	0,793**	0,000	Valid
	X2. 6	0,817**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (K)	X3. 1	0,764**	0,000	Valid
	X4. 2	0,852**	0,000	Valid
	X5. 3	0,820**	0,000	Valid
	X6. 4	0,792**	0,000	Valid
	X5. 5	0,764**	0,000	Valid
	X6. 6	0,792**	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Y1. 1	0,764**	0,000	Valid
	Y1. 2	0,852**	0,000	Valid
	Y1. 3	0,820**	0,000	Valid
	Y1. 4	0,792**	0,000	Valid
	Y1. 5	0,764**	0,000	Valid
	Y1. 6	0,792**	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2019

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,842	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,893	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2019

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.035	2.196		1.382	.173
Gaya Kepemimpinan (X1)	.405	.113	.403	3.571	.001
Budaya Organisasi (X2)	.443	.118	.423	3.753	.000

Sumber : data diolah 2019

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.035 + 0,405X1 + 0,443X2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. a (konstanta) = 3,035 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,035 satuan.
2. b1 = 0,405, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,405 satuan.
3. b2 = 0,443, artinya apabila variabel budaya organisasi (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan.

HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung $<$ F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $28,705 > 3,16$. Jadi, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

b. Uji Parsil (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung

$>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari t

tabel, yakni $5,809 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ α 0,05. Jadi, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. T hitung untuk variabel budaya organisasi (X2) lebih besar dari t tabel, yakni $5,960 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ α 0,05. Jadi, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,721 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Regresi Moderate Uji Interaksi

1. Uji Koefisien Determinasi

- a) H4: Kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.547	2.331

1. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Memoderasi Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan dapat menjelaskan 55,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 44,5% dijelaskan oleh faktor lain. *Standard error of estimate* (SEE) dalam tabel tersebut adalah sebesar 2,331 dimana semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

- b) H5: Kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	2.378

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Memoderasi Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 5 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi dapat menjelaskan 53,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46,3% dijelaskan oleh faktor lain. *Standard error of estimate* (SEE) dalam tabel tersebut adalah sebesar 2,378 dimana semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.966	1.189		8.381	.000
1 Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Memoderasi Kepuasan Kerja	.028	.003	.745	8.131	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.964	1.232		8.089	.000
1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Memoderasi Kepuasan Kerja	.027	.003	.733	7.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 6 menjelaskan kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 menjelaskan kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel moderasi.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar 0,627, t-hitung 5,809 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Ciputra Fajar Mitra sebesar 0,627 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada PT Ciputra Fajar Mitra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sasingkelo dkk. 2016 bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) diperoleh koefisien sebesar 0,663, t-hitung 5,960 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara sebesar 5,960 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada Ciputra Fajar Mitra Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sasingkelo dkk. 2016 bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mana semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh nilai F-hitung 28,705 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra.

Kepuasan Kerja Memoderasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil tabel 6 menjelaskan bahwa interaksi antara TQM dengan sistem pengukuran kinerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,442 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa interaksi antara TQM dan sistem pengukuran kinerja tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja manajerial, dan sistem penghargaan bukan merupakan variabel moderasi.

Tabel 6 menjelaskan kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan variabel moderasi.

f. Kepuasan Kerja Memoderasi Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7 menjelaskan kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi mempunyai tingkat

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

memoderasi budaya organisasi berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja

karyawan dan kepuasan kerja merupakan variabel moderasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan
4. Kepuasan kerja memoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra
5. Kepuasan kerja memoderasi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciputra Fajar Mitra.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiedler & Chemers, 1974. *Leadership and Effective Management*. Glenview Illionis: scott,foresman and company.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P.,2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Novita dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No. 1 Mei 2016
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sagita Ayu dkk (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)* *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 57 No.1 April 2018.
- Sasiengko, Reni dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada Pt.Horiguchi Sinar Insani*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
- Manajemen Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 2107 – 2114.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: San Fransisco: JosseyBass.

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta

Tampi, Johannes Brian. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).
Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014