

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya)

Istari Syawalia Wulandari<sup>1</sup>, Clara Tiwow<sup>2</sup>, Rachmat Dimas Sundawa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sarjana Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

<sup>2,3</sup>Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

<sup>1</sup>istasyawa@gmail.com, <sup>2</sup>claralaonora@gmail.com, <sup>3</sup>[dimassundawa123@gmail.com](mailto:dimassundawa123@gmail.com)

KATA KUNCI	ABSTRAK
Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel berikut: budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya. Ketiga variabel tersebut saling berhubungan, saling terkait, dan berkorelasi. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya sebanyak 25 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena semua anggota populasi diikutsertakan dalam metode sampel. Semua data diperoleh melalui kuesioner dan diukur menggunakan korelasi <i>rank spearman</i> . Teknik analisis data yang disebut analisis deskriptif korelasional digunakan bersama dengan program IBM SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi & kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan & kinerja karyawan keduanya mempunyai hubungan yang nyata tapi tidak searah ( <i>negative</i> ). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi & gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata dan searah ( <i>positive</i> ).

<b>KEYWORD</b>	<b>ABSTRAK</b>
Organizational Culture, Leadership Style and Employee Performance	<i>The purpose of this study is to determine of relationships between the following three variables: organizational culture, leadership style, and employee performance at Bahtera Jaya Sports Center. These three variables are related, interrelated, and correlated. The samples of this study was all employees in the Bahtera Jaya Sports Center as many as 25 people. The sample selection method used was saturated sampling because all members of the population were included in the sample method. All data was obtained through questionnaires and measured using Spearman's rank correlation. The data analysis technique called descriptive correlational analysis was used along with the IBM SPSS 24 program. The results show that organizational culture &amp; employee performance and leadership style &amp; employee performance both have a real but not unidirectional relationship (negative). The results also show that organizational culture &amp; leadership style have a real and unidirectional relationship (positive).</i>

## PENDAHULUAN

Berjalannya sebuah perusahaan ataupun organisasi baik itu kecil maupun besar pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini pastinya perusahaan harus mempunyai visi dan misi, dimana visi dan misi perusahaan ialah merupakan salah satu hal yang membentuk inti bisnis yang juga berfungsi sebagai contoh dan pedoman bagi setiap pekerjanya. Dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan biasanya terdapat beberapa hal yang patut diperhatikan, bukan hanya berasal dari dana ataupun modal yang tersedia, kecanggihan teknologi dan sarana maupun prasarana yang dimiliki akan tetapi yang juga patut untuk diperhatikan ialah dari segi aspek sumber daya manusia itu sendiri.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia ini sendiri termasuk salah satu dari bagian perusahaan. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan dan sebagaimana mestinya. Perusahaan tak hanya dapat mengelola serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, tapi juga harus memperhatikan sumber daya manusia tersebut. Maka dari itu, peran sumber daya manusia ini merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan serta kesuksesan suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan daya saing, perusahaan juga harus melakukan upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan keahlian serta keterampilan melalui promosi jabatan, proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi atau memecahkan masalah-masalah yang akan dihadapi perusahaan nantinya. Pada hakikatnya pemberdayaan sumber daya manusia memiliki cara yang beragam, akan tetapi dari pemberdayaan tersebutlah yang nantinya akan terciptanya suatu perilaku organisasi. Akan tetapi perilaku organisasi ini pun tak luput berpengaruh dari adanya budaya organisasi. Seperti halnya budaya-budaya yang ada diberbagai suku di Indonesia, dimana budaya tersebut memiliki aturan dan pantangan yang berbeda-beda untuk mengatur bagaimana masing-masing individu dalam suku tersebut bertindak kepada sesama individu di dalam suku itu sendiri atau pun bertindak kepada orang dari luar suku. Budaya organisasi pun juga memiliki aturan dan pantangan yang berlaku untuk mengatur bagaimana anggota di dalam organisasi bersikap.

Tak hanya budaya organisasi, perlu diketahui juga bahwa salah satu fungsi dari sumber daya manusia ialah sebagai pemimpin yang berfungsi mengatur jalannya perusahaan supaya perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin dan membimbing individu karyawan ataupun tim yang berada dibawah kuasanya. Karena disetiap perusahaan perlu adanya kerjasama antar karyawan dalam berjalannya usaha, dalam memandu kerja antar karyawan supaya tetap padu dan tanpa ada gesekan maka diperlukan adanya seorang pemimpin. Dimana nantinya seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh besar dalam pembentukan perilaku organisasi,

Dari fenomena yang ada, masih saja terdapat perusahaan yang memiliki rendahnya budaya perusahaan tersebut. Dimana aturan dan pantangan yang berlaku pun seperti halnya hanya sebuah formalitas saja, padahal budaya organisasi itu sangat penting untuk di patuhi karena dari budaya tersebut dapat terlihat profesionalnya perusahaan tersebut. Tapi mirisnya karyawan masih saja suka mengabaikan aturan dan larangan tersebut. Seperti halnya sudah terdapatnya peraturan jam masuk kerja yang dimana mengharuskan karyawannya datang tepat waktu, akan tetapi masih terdapat karyawan yang datangnya

melebihi waktu yang ditentukan, ataupun dimana masih saja ada karyawan yang memang tidak telat masuk ke tempat kerja ataupun absen, akan tetapi untuk memulai bekerja masih membutuhkan waktu kurang lebih sejam kemudian. Hal ini lah salah satunya yang dapat mencoreng budaya di perusahaan tersebut. Dari bergesernya budaya organisasi tersebut, itu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana karyawan menjadi menyepelekan kewajiban yang dimilikinya, hal-hal tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya merupakan suatu tempat yang berfungsi sebagai Pusat Pembinaan Olahraga Air Pemda DKI Jakarta yang terletak di Utaranya Jakarta Utara. Dari hasil *obeservasi* yang dilakukan penulis tentang keadaan kegiatan di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya, dimana masih terdapat karyawan yang mengabaikan aturan dan larangan perusahaan. Serta masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada. Seperti halnya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menyepelekan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, bahkan terdapat karyawan lebih cepat menunggalkan ruangan sebelum jam istirahat ataupun jam pulang kerja. Fenomena lain yang penulis temukan juga dalam kepemimpinan kepala bagian yang satu dengan yang lain masih terdapat kurangnya koordinasi yang menimbulkan *miss communication*.

Dari hasil *observasi* tersebut maka penulis bermaksud ingin menyusun suatu penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan”** di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya.

## TINJAUAN LITERATUR

### Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi hingga saat ini sudah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan penggunaan kalimat yang berbeda meskipun memiliki makna yang sama. Sutrisno (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) serta norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah di organisasinya. Sejalan dengan pendapat ahli yang sebelumnya, Nur (2017:147) juga mengutip pernyataan Gibson, Ivanicevic dan Donelly (2000) yang mengemukakan bahwa pada tingkat organisasional, budaya organisasi ialah asumsi, keyakinan dan nilai serta presepsi yang dimiliki bersama pada anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku dan petunjuk dalam memecahkan masalah.

Fauziah (2019) mengutip di halaman web *“www.nulisweb.com”* menjelaskan teori Robbins & Judge (2015:512) tentang indikator budaya organisasi, dimana mereka mengemukakan bahwa ada tujuh indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko;
- b. Perhatian pada hal detail;
- c. Orientasi pada hasil atau manfaat;
- d. Orientasi pada orang;
- e. Orientasi pada tim;
- f. *Agresivitas*;
- g. *Stabilitas*.

Dari hal yang sudah dijelaskan dapat menunjukkan ciri, sifat atau bahkan karakteristik budaya organisasi sangatlah bervariasi, dimana budaya organisasi pada satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dapat berbeda didalamnya.

## Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007) seperti yang dikutip oleh Riyadi (2011) pada buku yang ia tulis, Thoha mengatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang diantaranya gaya kepemimpinan situasional, adalah gaya yang didasarkan saling berhubungan pada hal-hal berikut ini: (1) jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, (2) jumlah dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan, dan (3) tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu. Riyadi (2011) pun juga mengutip pernyataan Nasution (1994) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk supaya selaras dengan kepentingan organisasi dan karyawan juga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Riadi (2019) pada halaman web "[www.kajianpustaka.com](http://www.kajianpustaka.com)" menuliskan pernyataan Kartono (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dan dinilai dari 6 (enam) indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan;
- b. Kemampuan memotivasi;
- c. Kemampuan komunikasi;
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan;
- e. Tanggung jawab;
- f. Kemampuan mengendalikan emosional.

## Kinerja Karyawan

Priansa (2017:48) dalam Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal yang sama dikemukakan oleh Benardin dan Russel (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diterapkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil kerja yang dimaksud tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

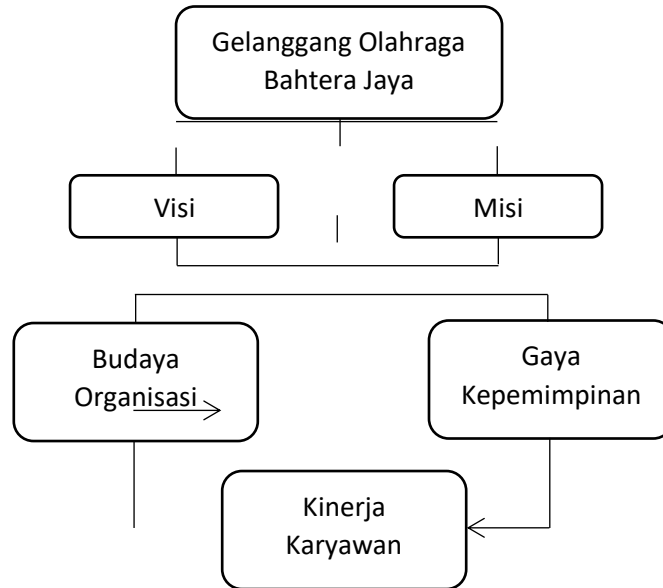
Bedasarkan penjelasan terkait kinerja, yang dikutip dalam jurnal Armiaty dan Ariffin (2014) pernyataan Dessler (2006), menyatakan bahwa berikut adalah beberapa faktor utama penilaian kinerja yaitu terdiri atas:

- a. Mutu pekerjaan;
- b. Produktivitas;
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan;
- d. Keandalan;
- e. Ketersediaan;
- f. Ketidaktergantungan.

## Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian Pustaka di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pikir



## Hipotesis

Pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu X (Budaya Organisasi), Y (Gaya Kepemimpinan) dan Z (Kinerja Karyawan). Serta hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini adalah:

- $H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya
- $H_1$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya

Atau dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : \mu_x = \mu_y = \mu_z = 0.$$

$$H_1 : \mu_x \neq \mu_y \neq \mu_z \neq 0.$$

## METODE

Metode penelitian yang penulis teliti ini didesain sebagai penelitian deskriptif korelasional yang dimana bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pada ketiga variabel, dimana penelitian ini mencari hubungan variabel budaya organisasi (X), gaya kepemimpinan (Y) dan kinerja karyawan (Z) secara mendalam, mendetail serta komperensif.

## Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penulisan ini dilaksanakan di Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya yang beralamatkan Jalan RE Martadinata No.2 PLTU Ancol Timur, Jakarta Utara–Kode Pos. 14140. Serta obyek penelitian yang penulis teliti ialah budaya organisasi (X), gaya kepemimpinan (Y) dan kinerja karyawan (Z).

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya yang berjumlah 25 orang. Serta pengambilan sampel akan menggunakan sampling jenuh dikarenakan seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Dimana jumlah karyawan sebanyak 25 orang maka total berjumlah 25 sampel.

## Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *kuesioner* atau angket. *Kuesioner* tersebut berisi pertanyaan yang disertai pilihan jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti, dan pertanyaan tersebut berhubungan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Adapun jenis angket yang digunakan ialah angket yang berstruktur atau angket tertutup

## Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah analisis deskriptif korelasional. Dimana analisis deskriptif ini menggunakan *mean*, *median*, *modus*, *standard error mean*, dan pembuatan tabel frekuensi. Lalu analisis korelasional yang digunakan ialah mencari dan menetapkan kekuatan hubungan antara ketiga variabel yaitu budaya organisasi (X), gaya kepemimpinan (Y) dan kinerja karyawan (Z) serta menggunakan korelasi *Rank Spearman* yang dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Rho_{xy} = \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan sebagai berikut:

$Rho_{xy}$  : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

D: Differensi (beda antara jenjang setiap subyek)

N: Banyaknya subyek (sampel)

## GAMBARAN UMUM DAN HASIL

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

Seperti yang dilansir oleh web Cagar Budaya milik kemendikbud, bangunan dibangun pada abad ke-20. Awal mula bangunan berfungsi sebagai Kantor Sekretariat Perkumpulan Olah Raga Air yang di sebut “*Yacht Club*”, dimana dulu bernama *Kuninkluke Bataviaasche Yacht Club* (KBYC) atau bisa disebut Klub Yatch Kota Batavia. Tempat ini dikhususkan untuk orang-orang Belanda yang hobby olah raga kayak atau Yatch. Bangunan ini juga pernah menjadi markas Badan Keamanan Rakyat Laut Tanjung Priok Jakarta (BKR-Laut Jakarta) dibawah pimpinan Mator Matmuin Hasibuan. Markas BKR-Laut diambil alih dari tangan Jepang pada tanggal 29 September 1945 dan bangunan ini digunakan sampai pada tanggal 3 Oktober 1945,

setelah itu ditinggalkan karena gencarnya gempuran pihak belanda yang bermakas di Pelabuhan Tanjung Priok.

Gambar 2 Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya



<https://bahterajayaancol.blogspot.com/>

Bangunan peninggalan Belanda ini yang sekarang bernama Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya yang berada bersebelahan dengan PLTU Ancol Timur, menjadi suatu tempat yang berfungsi sebagai Pusat Pembinaan Olahraga Air Pemda DKI Jakarta yang terletak di Jakarta Utara. Dimana menjadi bangunan cagar budaya bagi atlet olahraga air terutama olahraga air Kayak/Dayung (*Yacht*) dan Selancar yang ditetapkan oleh Gubernur tanggal 29 Maret 1993 dengan Nomor SK: 475 tahun 1993 dibawah asuhan Suku Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Administrasi Jakarta Utara.

Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya terdiri dari 4 Gedung, yaitu:

- a. Gedung Wisma Atlet;
- b. Gedung Gudang Perahu;
- c. Gedung Pora;
- d. Gedung *Yatch Club*.

Sejalan dengan berdirinya Gelanggang Olahraga Bahtera Jaya ini, maka tersusunlah tujuan didirikannya mengacu pada tujuan Dinas Pemuda dan Olahraga untuk meralisasikan visi pembangunan daerah masing-masing. Dinas Pemuda dan Olahraga perlu merumuskan strategi sedemikian rupa sehingga visi tersebut sinergik dengan tiga pilar pembangunan pemuda dan olahraga sebagai berikut:

1. Pemerataan Sarana dan Prasarana Olahraga.
2. Peningkatan Mutu, Relevansi dan Daya Saing.
3. Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas dan Pencitraan Publik.

## Deskripsi Identitas Responden

Keseluruhan data diproses oleh IBM SPSS 24 dengan hasil deskriptif karakteristik responden sebagaimana yang disajikan dalam tabel berikut:



Tabel 1 Deskriptif Karakteristik Responden

Statistics						
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pendapatan per Bulan	Lama Kerja
N	Valid	25	25.00	25.00	25	25
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.16	37.60	2.32	3866.00	11.60
Std. Error of Mean		0.075	2.206	0.180	48.966	1.223
Median		1.00	36.00	2.00	3800.00	10.00
Mode		1	27 <sup>a</sup>	2.00	3800	6
Range		1	30	3	850	17
Minimum		1	22	1	3650	4
Maximum		2	52	4	4500	21
Sum		29	969	58	96650	290

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui responden yang memiliki tingkat usia tertinggi terdapat pada usia 52 tahun, tingkat usia terendah pada usia 22 tahun dan nilai rata-rata usia pada angka 37.60 tahun serta dengan nilai *standar error mean* pada angka 2.206. Dari segi pendapatan per bulan, nilai rata-rata pendapatan setiap bulannya sebesar Rp. 3.866.000,- yang dimana terdapat pendapatan minimum responden sebesar Rp. 3.650.000,- dan pendapatan maksimal responden sebesar Rp. 4.500.000,- serta dengan nilai *standar error mean* sebesar Rp. 48.966,-. Lalu dari segi lama kerja responden, lama kerja responden terendah selama 4 tahun, lama kerja tertinggi selama 21 tahun dan nilai rata-rata lama kerja pada angka 11.60 tahun serta dengan dengan nilai *standar error mean* pada angka 1.223.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	84.0	84.0	84.0
	Perempuan	4	16.0	16.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah terbanyak yaitu responden berjenis kelamin laki-laki dimana sebanyak 21 responden dengan jumlah presentase sebesar 84 persen dari

jumlah keseluruhan responden. Sedangkan yang memiliki jumlah sedikit yaitu responden berjenis kelamin perempuan dimana sebanyak 4 responden dengan jumlah persentase sebesar 16 persen dari jumlah keseluruhan responden.

**Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	17-25	1	4.0	4.0	4.0
	26-35	10	40.0	40.0	44.0
	36-45	4	16.0	16.0	60.0
	46-55	10	40.0	40.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui usia yang mendominasi terdapat pada rentang usia 26-35 dan usia 46-55 sebanyak masing-masing 10 responden, dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa presentase yang dihasilkan masing-masing sebesar 40 persen dari jumlah keseluruhan responden. Sisanya terdapat responden dengan rentang usia 17-25 tahun sebanyak 1 responden dan dari rentang usia 36-45 tahun sebanyak 4 responden.

**Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMP	2	8.0	8.0	8.0
	SMA	18	72.0	72.0	80.0
	S1	5	20.0	20.0	100.0
Total		25	100.0	100	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui pendidikan yang mendominasi terdapat pada lulusan SMA sebanyak 18 responden dengan presentase sebesar 72 persen dari jumlah keseluruhan responden. Sisanya terdapat lulusan SMP sebanyak 2 responden dengan presentase sebesar 8 persen dari jumlah keseluruhan responden dan lulusan S1 sebanyak 5 responden dengan presentase sebesar 20 persen dari jumlah keseluruhan responden.

**Tabel 5 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan**

Pendapatan Per Bulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3650	4	16.0	16.0	16.0
	3700	5	20.0	20.0	36.0
	3800	8	32.0	32.0	68.0
	3850	3	12.0	12.0	80.0
	4200	1	4.0	4.0	84.0
	4300	3	12.0	12.0	96.0
	4500	1	4.0	4.0	100.0
Total		25	100	100	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa pendapatan yang mendominasi terdapat pada jumlah pendapatan Rp. 3.800.000,- sebanyak 8 responden dengan presentase sebesar 32 persen dari jumlah keseluruhan responden. Selebihnya pendapatan per bulan bisa dilihat di tabel 5 di atas dengan total responden dan presentase masing-masing.

**Tabel 6 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	8.0	8.0	8.0
	5	2	8.0	8.0	16.0
	6	4	16.0	16.0	32.0
	7	2	8.0	8.0	40.0
	8	1	4.0	4.0	44.0
	9	1	4.0	4.0	48.0
	10	2	8.0	8.0	56.0
	12	1	4.0	4.0	60.0
	15	1	4.0	4.0	64.0
	17	1	4.0	4.0	68.0
	18	3	12.0	12.0	80.0
	19	2	8.0	8.0	88.0
	20	2	8.0	8.0	96.0
	21	1	4.0	4.0	100.0
Total		25	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa lama kerja yang mendominasi terdapat pada 6 tahun lamanya bekerja sebanyak 4 responden dengan presentase sebesar 16 persen dari jumlah keseluruhan responden. Selebihnya pendapatan per bulan bisa dilihat di tabel 6 di atas dengan total responden dan presentase masing-masing.

## Hubungan Identitas Responden dengan Indikator Variabel

Tabel 7 Profil Reponden Bedasarkan Jenis Kelamin

Indikator dalam penelitian	Jenis Kelamin	
	Rhoxy	Nilai P
Usia	-0.433*	0.031
Pendidikan	0.548**	0.005
Pendapatan Per Bulan	0.442*	0.027
Lama Kerja	-0.471*	0.018
Perhatian Pada Hal Detail	0.049	0.815
Orientasi Hasil	-0.104	0.622
Orientasi Orang	-0.065	0.758
Orientasi TIM	0.419*	0.037
<i>Agresivitas</i>	-0.016	0.940
Budaya Organisasi	0.047	0.824
Kemampuan Mengambil Keputusan	0.088	0.676
Kemampuan Memotivasi	-0.196	0.348
Kemampuan Komunikasi	0.134	0.522
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.269	0.193
Tanggung Jawab	0.459*	0.021
Gaya Kepemimpinan	0.268	0.195
Mutu Pekerjaan	0.067	0.752
<i>Produktivitas</i>	-0.048	0.819
Kehandalan	-0.261	0.208
Ketersediaan	-0.271	0.190
Kinerja Karyawan	-0.324	0.114

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Bedasarkan tabel 7 di atas terdapat data menunjukkan bahwa usia memiliki hubungan erat dengan jenis kelamin akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, hal ini ditandai dengan  $Rho_{xy} = -0.433$  serta Nilai P = 0.031. Dari hal tersebut dapat disimpulkan pada tabel 2 yang dimana bahwa jenis kelamin yang

mendominasi adalah laki-laki, maka usia memiliki hubungan yang cukup erat akan tetapi tidak searah karna memang jenis kelamin sudah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Pendidikan memiliki hubungan sangat erat dengan jenis kelamin yang ditandai dengan  $R_{hoxy} = 0.548$  serta Nilai  $P = 0.005$ . Pada data tersebut dapat diartikan bahwa semakin tingginya pendidikan itu tergantung pada jenis kelaminnya. Hal tersebut dapat dibuktikan data yang dikumpulkan bahwa responden yang memiliki pendidikan tertinggi didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Hubungan juga terdapat pada beberapa peristiwa terjadi seperti perbedaan tingkat pendapatan per bulan atau pendapatan per bulan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini ditandai pada  $R_{hoxy} = 0.442$  serta Nilai  $P = 0.027$ . Pada kondisi ini sering ditemui pendapatan per bulan seseorang tergantung pada jenis kelamin.

Lama kerja juga memiliki hubungan dengan jenis kelamin akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, hal ini ditandai dengan  $R_{hoxy} = -0.471$  serta Nilai  $P = 0.018$ . Dari hal tersebut dapat disingkronkan pada tabel 2 yang dimana bahwa jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki, maka lama kerja memiliki hubungan yang cukup erat akan tetapi tidak searah karna memang jenis kelamin sudah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

Lalu untuk orientasi tim dengan jenis kelamin juga memiliki hubungan yang erat, hal ini ditandai dengan  $R_{hoxy} = 0.419$  serta Nilai  $P = 0.037$ . Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kualitas orientasi pada tim itu tergantung kepada jenis kelamin yang mengorientasinya.

Hubungan tanggung jawab dengan jenis kelamin juga memiliki hubungan yang erat, hal tersebut ditandai dengan  $R_{hoxy} = 0.459$  serta Nilai  $P = 0.021$ . Hal tersebut bermaksud semakin tingginya tanggung jawab responden tergantung kepada jenis kelamin.

Selanjutnya profile responden berdasarkan usia dengan indikator penelitian, data tersebut dapat dilihat dari tabel 8.

**Tabel 8 Profil Responden Berdasarkan Usia**

Indikator dalam penelitian	Usia	
	Rhoxy	Nilai P
Pendidikan	-0.451*	0.024
Pendapatan Per Bulan	-0.136	0.517
Lama Kerja	0.701**	0.000
Perhatian Pada Hal Detail	0.288	0.162
Orientasi Hasil	0.274	0.185
Orientasi Orang	0.195	0.350
Orientasi TIM	-0.213	0.306
<i>Agresivitas</i>	-0.360*	0.077
Budaya Organisasi	0.058	0.783
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.179	0.393
Kemampuan Memotivasi	-0.126	0.549
Kemampuan Komunikasi	-0.116	0.582

Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.019	0.929
Tanggung Jawab	-0.205	0.326
Gaya Kepemimpinan	-0.234	0.260
Mutu Pekerjaan	-0.395*	0.051
<i>Produktivitas</i>	-0.173	0.410
Kehandalan	0.140	0.504
Ketersediaan	-0.129	0.538
Kinerja Karyawan	-0.234	0.260

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa pendidikan juga memiliki hubungan yang erat dengan usia akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, hal ini ditandai dengan Rhoxy = -0.451 serta Nilai P = 0.024. Hal tersebut dapat dibuktikan data yang dikumpulkan bahwa responden yang memiliki pendidikan tertinggi adalah responden yang memiliki usia kurang dari 35 tahun, dari tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden pada angka 37.60 maka dapat terlihat bahwa usia yang memiliki pendidikan tertinggi terhitung dibawah rata-rata umur responden.

Usia dengan lama kerja memiliki hubungan yang sangat erat yang ditandai dengan Rhoxy = 0.701 serta Nilai P = 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lama kerja responden maka semakin tinggi pula usia responden.

Sedangkan agresivitas memiliki hubungan namun tidak searah dengan usia, hal tersebut ditandai dengan Rhoxy = -0.360 serta Nilai P = 0.077. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi agresivitas semakin rendah hubungannya dengan usia. *Agresivitas* merupakan karakteristik yang menentukan kuat tidaknya setiap orang dalam menghadapi pesaing. Jadi maksudnya disini adalah semakin kuatnya seseorang menghadapi pesaing semakin rendah usia.

Lalu mutu pekerjaan juga memiliki hubungan yang tidak searah dengan usia, hal tersebut ditandai dengan Rhoxy = -0.395 serta Nilai P = 0.051. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi mutu pekerjaan semakin rendah pula hubungannya dengan usia.

Selanjutnya *profile* responden berdasarkan pendidikan dengan indikator penelitian. Data selengkapnya dapat dilihat dari tabel 9 yang disajikan di bawah ini.

**Tabel 9 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Indikator dalam penelitian	Pendidikan	
	Rhoxy	Nilai P
Pendapatan Per Bulan	0.511**	0.009
Lama Kerja	-0.295	0.152
Perhatian Pada Hal Detail	-0.034	0.871
Orientasi Hasil	-0.189	0.367

Orientasi Orang	-0.122	0.562
Orientasi TIM	0.319	0.120
<i>Agresivitas</i>	0.368*	0.070
Budaya Organisasi	0.268	0.196
Kemampuan Mengambil Keputusan	0.159	0.448
Kemampuan Memotivasi	0.329	0.108
Kemampuan Komunikasi	0.026	0.901
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.359*	0.078
Tanggung Jawab	-0.131	0.534
Gaya Kepemimpinan	0.230	0.270
Mutu Pekerjaan	0.227	0.276
<i>Produktivitas</i>	0.056	0.790
Kehandalan	-0.172	0.412
Ketersediaan	-0.188	0.367
Kinerja Karyawan	-0.047	0.825

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat dengan pendapatan per bulan, hal ini ditandai dengan nilai Rhoxy = 0.511 serta Nilai P = 0.009. Hubungan yang sangat erat ini dapat dilihat dari beberapa peristiwa yang terjadi dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendapatannya per bulannya.

Lalu *agresivitas* juga memiliki hubungan searah dengan pendidikan, hal tersebut ditandai dengan Rhoxy = 0.368 serta Nilai P = 0.120. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *agresivitas* semakin tinggi pula hubungannya dengan pendidikan.

Kemampuan mengendalikan bawahan juga memiliki hubungan dengan pendidikan, hal tersebut ditandai dengan Rhoxy = 0.359 serta Nilai P = 0.078. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan mengendalikan bawahan semakin kuat pula hubungannya dengan pendidikan.

Selanjutnya *profile* responden berdasarkan pendapatan per bulan dengan indikator penelitian. Data selengkapnya dapat dilihat dari tabel 10 yang disajikan di bawah ini.

**Tabel 10 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan**

Indikator dalam penelitian	Pendapatan Per Bulan	
	Rhoxy	Nilai P
Lama Kerja	0.046	0.826
Perhatian Pada Hal Detail	0.253	0.223
Orientasi Hasil	-0.002	0.991

Orientasi Orang	0.044	0.835
Orientasi TIM	0.464*	0.019
Agresivitas	-0.143	0.496
Budaya Organisasi	0.139	0.509
Kemampuan Mengambil Keputusan	0.112	0.592
Kemampuan Memotivasi	0.222	0.285
Kemampuan Komunikasi	-0.120	0.567
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.137	0.514
Tanggung Jawab	0.018	0.931
Gaya Kepemimpinan	0.102	0.627
Mutu Pekerjaan	0.093	0.658
Produktivitas	-0.115	0.584
Kehandalan	0.160	0.445
Ketersediaan	-0.185	0.375
Kinerja Karyawan	0.009	0.964

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Dari tabel 10 menunjukkan bahwa pendapatan per bulan memiliki hubungan dengan orientasi tim, hal tersebut hal ini ditandai dengan nilai Rhoxy = 0.464 serta Nilai P = 0.019. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tingginya pendapatan per bulan responden semakin tinggi pula orientasi pada timnya.

### Indikator Penelitian dengan Variabel Dianalisis

- Hubungan Indikator Penelitian dengan Budaya Organisasi

Tabel 11 Indikator Penelitian Berdasarkan Budaya Organisasi

Indikator dalam penelitian	Budaya Organisasi	
	Rhoxy	Nilai P
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.052	0.807
Kemampuan Memotivasi	0.093	0.658
Kemampuan Komunikasi	0.034	0.870
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.471*	0.018
Tanggung Jawab	0.077	0.715
Mutu Pekerjaan	0.081	0.699
Produktivitas	0.175	0.404
Kehandalan	0.137	0.514
Ketersediaan	-0.502*	0.011

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang



Dari data tabel 11 dapat dilihat bahwa hubungan kemampuan mengendalikan bawahan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = 0.471 serta Nilai P = 0.018. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan bawahan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi, dimana semakin tinggi kemampuan dalam mengendalikan bawahan semakin tinggi pula kualitas budaya organisasinya.

Lalu hubungan antara ketersediaan dan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.502 serta Nilai P = 0.011. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah budaya organisasinya

- Hubungan Indikator Penelitian dengan Gaya Kepemimpinan

**Tabel 12 Indikator Penelitian Berdasarkan Gaya Kepemimpinan**

Indikator dalam penelitian	Gaya Kepemimpinan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	0.131	0.533
Orientasi Hasil	0.202	0.332
Orientasi Orang	0.188	0.397
Orientasi TIM	0.019	0.928
Agresivitas	0.140	0.504
Mutu Pekerjaan	0.024	0.910
Produktivitas	0.062	0.768
Kehandalan	-0.068	0.747
Ketersediaan	-0.475*	0.016

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan gaya kepemimpinan akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.475 serta Nilai P = 0.016. dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah gaya kepemimpinannya.

- Hubungan Indikator Penelitian dengan Kinerja Karyawan

**Tabel 13 Indikator Penelitian Berdasarkan Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian	Kinerja Karyawan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	0.297	0.150
Orientasi Hasil	-0.027	0.898
Orientasi Orang	-0.046	0.826

Orientasi TIM	-0.111	0.598
<i>Agresivitas</i>	0.271	0.189
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.116	0.580
Kemampuan Memotivasi	0.222	0.286
Kemampuan Komunikasi	-0.377*	0.063
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	-0.145	0.489
Tanggung Jawab	-0.250	0.228

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 13 menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan namun hubungan tersebut tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.377 serta Nilai P = 0.063. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tingginya kemampuan komunikasi semakin rendah kinerja karyawannya.

- Hubungan Budaya Organisasi dengan Gaya Kepemimpinan

**Tabel 14 Indikator Budaya Organisasi dengan Gaya Kepemimpinan**

Indikator dalam penelitian	Gaya Kepemimpinan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	0.131	0.533
Orientasi Hasil	0.202	0.332
Orientasi Orang	0.177	0.397
Orientasi TIM	0.019	0.928
<i>Agresivitas</i>	0.140	0.504

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 14 menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator memiliki Nilai Peluang lebih besar dari nilai alpha atau  $P > \alpha$ : 0.05 &  $\alpha$ : 0.1 maka H0 diterima (H1 ditolak). Hal tersebut berarti bahwa tidak terdapatnya hubungan antara masing-masing indikator budaya organisasi dengan variabel gaya kepemimpinan.

- Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

**Tabel 15 Indikator Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian	Kinerja Karyawan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	-0.297	0.150
Orientasi Hasil	-0.027	0.898
Orientasi Orang	-0.046	0.826

Orientasi TIM	0.111	0.598
Agresivitas	0.271	0.189

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 15 menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator memiliki Nilai Peluang lebih besar dari nilai alpha atau  $P > \alpha$ : 0.05 &  $\alpha$ : 0.1 maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Hal tersebut berarti bahwa tidak terdapatnya hubungan antara masing-masing indikator budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

- Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

**Tabel 16 Indikator Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian	Kinerja Karyawan	
	Rhoxy	Nilai P
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.116	0.580
Kemampuan Memotivasi	0.222	0.286
Kemampuan Komunikasi	-0.377*	0.063
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	-0.145	0.489
Tanggung Jawab	-0.250	0.228

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 16 menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan namun tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.377 dan nilai P = 0.063. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi maka semakin rendah kinerja karyawannya.

- Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi

**Tabel 17 Indikator Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi**

Indikator dalam penelitian	Budaya Organisasi	
	Rhoxy	Nilai P
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.052	0.807
Kemampuan Memotivasi	0.093	0.658
Kemampuan Komunikasi	0.034	0.870
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	0.471*	0.018
Tanggung Jawab	0.077	0.715

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hubungan kemampuan mengendalikan bawahan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = 0.471 serta Nilai P = 0.018. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan bawahan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi, dimana semakin tinggi kemampuan dalam mengendalikan bawahan semakin tinggi pula kualitas budaya organisasinya

- Hubungan Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi

**Tabel 18 Indikator Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi**

Indikator dalam penelitian	Budaya Organisasi	
	Rhoxy	Nilai P
Mutu Pekerjaan	0.081	0.699
<i>Produktivitas</i>	0.175	0.404
Kehandalan	0.137	0.514
Ketersediaan	-0.502*	0.011

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10; \*\* sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01; Rhoxy = Korelasi Spearman; Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan budaya organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.502 serta Nilai P = 0.011. dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah budaya organisasinya

- Hubungan Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan

**Tabel 19 Indikator Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan**

Indikator dalam penelitian	Gaya Kepemimpinan	
	Rhoxy	Nilai P
Mutu Pekerjaan	0.024	0.910
<i>Produktivitas</i>	0.062	0.768
Kehandalan	-0.068	0.747
Ketersediaan	-0.475*	0.016

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0,05 atau taraf  $\alpha$  0,10;

\*\*sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0,01.

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 19 menunjukkan hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.475 serta Nilai P = 0.016. dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan gaya kepemimpinan akan

tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah gaya kepemimpinannya.

## SIMPULAN

Bedasarkan hasil analisis *statistic* dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup erat namun tidak searah dengan kinerja karyawan, hal tersebut terdapat pada indikator kemampuan komunikasi. Dimana semakin tingginya kemampuan komunikasi maka rendah kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena sistem dan prosedur sudah tersedia dan terbangun;
2. Gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat, hal tersebut terdapat pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan. Dimana semakin tingginya kemampuan mengendalikan bawahan semakin tinggi pula budaya organisasinya. Dimana kemampuan mengendalikan bawahan ini sangat penting dalam pelestarian budaya pada sebuah organisasi;
3. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi namun tidak searah, hal tersebut terdapat pada indikator ketersediaan. Dimana semakin tingginya ketersediaan maka semakin rendah budaya organisasinya;
4. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat namun tidak searah dengan gaya kepemimpinan, hal tersebut terdapat pada indikator ketersediaan. Dimana semakin tinggi ketersediaan maka rendah gaya kepemimpinannya.

## REFERENSI

- Armiaty, Rina dan Zakhyadi Ariffin. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 2. Nomor 2. Banjarmasin.
- Dessler, G. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid I*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Fauziah, Sifa. Publish Juli 2019. *Budaya Organisasi dan Apa Saja Indikatornya*. NulisWeb. Diakses tanggal 30 Maret 2022.
- [https://www.nulisweb.com/budaya-organisasi/#4\\_Indikator\\_Budaya\\_Organisasi](https://www.nulisweb.com/budaya-organisasi/#4_Indikator_Budaya_Organisasi)
- Nur, Muhammad. 2017. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Gibson, Ivanicevic dan Donelly. 1996. *Organisasi*. Terjemahan Nunuk Adiami. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Sertia.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Riadi, Michlisin. Publish April 2019. *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. KajianPustaka.com. Diakses tanggal 01 April 2022.

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html?msclkid=52849dd7b12511eca21c67392c6c5038>

Riyadi, Slamet. Publish Maret 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13 No. 11. Surabaya. Diakses tanggal 28 Maret 2022.  
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:eP4BZE\\_5m7kJ:scholar.google.com/+jurnal+gaya+kepemimpinan&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:eP4BZE_5m7kJ:scholar.google.com/+jurnal+gaya+kepemimpinan&hl=id&as_sdt=0,5)

Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group. Diakses tanggal 24 Maret 2022.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi+menurut+para+ahli&ots=mbZJmCHCbG&sig=OQrkbb4MGjLAKaVfXKS0PCAUqmA&redir\\_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi%20menurut%20para%20ahli&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi+menurut+para+ahli&ots=mbZJmCHCbG&sig=OQrkbb4MGjLAKaVfXKS0PCAUqmA&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi%20menurut%20para%20ahli&f=false)

Website, *Sistem Registrasi Nasional Cagar Budaya. Yacht Club (Gelanggang Olahraga Air Bahtera Jaya)*. Kemendikbud. Diakses tanggal 23 Mei 2022.  
<http://cagarbudaya.kemdikbud.go.id/cagarbudaya/detail/PO2015090300119/yacht-club-gelanggang-olahraga-air-bahtera-jaya>