

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Densha Indoguna Jaya

Asep Sofyandi¹, Suroso², Flora Patricia Anggela³

Article Info Article history: Received : 17 Juni 2022 Publish : 16 July 2022	Abstract This study aims to analyze the influence of leadership and work culture on employee performance. In this study, samples taken as many as 124 people. Methods of data analysis using path analysis. The results of the descriptive analysis of the leadership of PT Densha Indoguna Jaya Indonesia have a score of 5650 with an average value of 470.83 and are in the agreed criteria, work culture has a score of 5284 with an average score of 440.3 and are on the agreed criteria, employee performance has a score of 5353 with the average score was 446.1 and was in the agreed criteria. The results of the correlation analysis test (r) between leadership (X1) and Work Culture (X2) amounted to 0.506. This shows the relationship between the variables of Leadership to Work Culture is quite strong and positive. The results of the linear regression test partially the influence of Leadership (X1) and Work Culture (X2) on Employee Performance, the partial influence for leadership (X1) on employee performance (Y) amounted to 10.89%, while the partial influence for work culture (X2) on employee performance (Y) of 16.56%. The results of the simultaneous influence of Leadership and Work Culture on Employee Performance are 41.0%, while the remaining 59% of employee performance is influenced by other variables.
Keywords: Leadership, Work Culture, Employee Performance	
Info Artikel Article history: Diterima : 17 Juni 2022 Publis : 16 July 2022	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 124 orang. Metode Analisis data menggunakan Analisis <i>path</i> . Hasil uji analisis deskriptif kepemimpinan PT Densha Indoguna Jaya Indonesia memiliki skor 5650 dengan nilai rata-rata 470,83 dan berada pada kriteria setuju, budaya kerja memiliki skor 5284 dengan rata-rata skor 440,3 dan berada pada kriteria setuju, kinerja karyawan memiliki skor 5353 dengan nilai rata-rata skor 446,1 dan berada pada kriteria setuju. Hasil uji analisis korelasi (r) antara kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) adalah sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja cukup kuat dan positif. Hasil uji regresi linier secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh parsial untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,89%, sedangkan pengaruh parsial untuk budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,56%. Hasil Uji pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 41,0%, sedangkan sisanya sebesar 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.
Corresponding Author: Asep Sofyandi Email: mn15.asepsofyandi@mhs.ubpkarawang.ac.id	<p>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</p> 

1. PENDAHULUAN

Pembangunan rel kereta api diharapkan mampu mewujudkan peningkatan kapasitas, aksesibilitas dan keterpaduan dalam penyediaan sarana dan prasarana transportasi nasional sehingga akan mendorong pertumbuhan ekonomi, melalui penyerapan tenaga kerja dan penggunaan material lokal yang digunakan pada pekerjaan konstruksi tersebut serta pascakonstruksi dapat memobilisasi orang dan barang serta dapat meningkatkan perkembangan kawasan pada saat pengoperasian Kereta Api.

Perkembangan perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya.

Seperti yang dikemukakan Irham Fahmi (2016:137) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja karyawan tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, dalam perjalanannya sering timbul masalah. Mengatasi masalah kinerja buruk secara efektif merupakan tantangan bagi semua manajer. Oleh karena itu perlu melakukan identifikasi masalah, mencari faktor penyebabnya, dan meminta pendapat karyawan tentang solusi yang efektif untuk mengatasinya. Masalah kinerja biasanya berkaitan dengan kepemimpinan, kemampuan karyawan, pelatihan, motivasi karyawan, ketidakmampuan berkonsentrasi dan menjadi efektif dalam bekerja, motivasi, kompensasi dll. Dalam penelitian ini hanya di batasi faktor yang diteliti pada variabel kepemimpinan dan budaya kerja.

Berdasarkan hasil data pra penelitan diambil hasil kuesioner dan interview di PT Densha Indoguna Jaya, ditemukan fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada Karyawan yang kurang semangat untuk meningkatkan kinerja dan umumnya karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.
2. Masih adanya pekerja yang tidak menggunakan standar operasional prosedur, Alat Pelindung diri biasanya terjadi pada karyawan lapangan.
3. Tanggung jawab karyawan pada saat membuat laporan tepat waktu sering mengalami keterlambatan bahkan tidak memberikan laporan.
4. Masih ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada para pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Seperti yang dikemukakan Robbins (dalam Wibowo,2013:264) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan.. Demikian halnya dengan PT. Densha Indoguna Jaya yang bergerak dibidang kontruksi dan fabrikasi material struktur. Perlunya peranan pimpinan untuk memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja pegawai sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif yang timbul dalam bekerja, tetapi dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik dan memberikan motivasi bekerja kepada bawahannya sehingga suasana bekerja menjadi tidak kondusif dan menurunnya kinerja karyawan. Sering kali pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak bersikap kooperatif, tidak mau berkorban untuk bawahannya dan suka tidak konsisten dalam memberikan pekerjaan kepada bawahannya. Kepemimpinan yang seperti itulah yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu cara melalui kepemimpinan dan budaya kerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil data pra penelitian ditemukan fenomena kepemimpinan perusahaan PT Densha Indoguna Jaya masih kurang maksimal, ini bisa dilihat masih ada pemimpin yang belum bekerja secara profesional.

Demikian pula dengan Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Seperti yang dikemukakan Nawawi (dalam Suparyadi,2015:465) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya

yang ada di suatu perusahaan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut. Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah sikap para karyawan. Budaya kerja dapat positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang bersifat positif dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya budaya kerja yang negatif akan merintangi perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Berdasarkan hasil data pra penelitian ditemukan fenomena budaya kerja perusahaan PT Densha Indoguna Jaya sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang membuang sampah Tidak pada tempatnya.
2. Masih ada karyawan yang tidur pada jam kerja.
3. Masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang berlaku.
4. Masih ada karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (Helmet, rompi, Safety Shoes).

Hasil Penelitian Samto & Mulyanto (2012) menyimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen. Dari hasil penelitian didapat kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,174 (17,4%) terhadap kinerja guru.

Penelitian yang lain dari Oky Pratama dkk (2017) menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT Phapros Tbk Semarang. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif sebesar 45,1 % terhadap kinerja pegawai. Hal ini semakin baik budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 45,1% dari kinerja semula.

Penelitian lain dikemukakan oleh Riduward siahaan dkk, (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 82.8% artinya gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis akan melakukan sebuah penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Densha Indoguna Jaya”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *deskriptif* dan *verifikatif*. Menurut Syofian Siregar (2013:8) Metode deskriptif adalah Prosedur pemecahan masalah pada metode ini dengan cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan. Sedangkan analisis *verifikatif* digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Waktu Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dari bulan Desember 2021 sampai bulan Mei 2022. Tempat penelitian ini adalah PT Densha Indoguna Jaya yang beralamat di Jl Wibawa Mukti no 102 Kp Pedurenan Kelurahan Jatiluhur Kecamatan Jatiasih Bekasi Jawa Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Densha Indoguna Jaya yang berjumlah 180 Karyawan. sampel yang digunakan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 124 orang.

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Menurut Sugiono (2014:92) Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*.

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Metode yang digunakan dalam menguji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian realibel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk seperti 1-3, dan 1-5, serta 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam mengukur hipotesis penelitian, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$Rs = (n(m - 1))/m$$

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

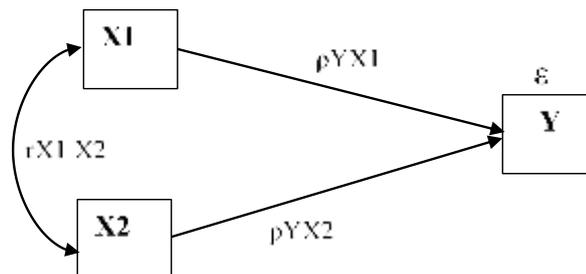
Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut (124 responden)

$$RS = (124(5-1))/5$$

$$RS = 99,2$$

Path Analysis atau Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2013:249) Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Diagram jalur (*path diagram*) adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, dan variabel dependen. Berdasarkan paradigma penelitian yang dikembangkan sesuai dengan kerangka teori maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis Jalur Penelitian

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Kerja

Y = Kinerja

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, namun tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel.

Diagram jalur tersebut terdapat dua buah variabel eksogenus, yaitu kepemimpinan dan budaya kerja, satu variabel endogenus yaitu kinerja serta satu variabel residu ε. Pada diagram diatas juga mengisyaratkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan budaya kerja dengan kinerja adalah hubungan kausal, sedangkan hubungan antara kepemimpinan dan budaya kerja adalah hubungan korelasional.

Persamaan Analisis Jalur, sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \epsilon$$

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Densha Indoguna Jaya yang berjumlah 124 orang. Dimana terdapat lima karakteristik karyawan yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan dan masa kerja.

Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, pria sebanyak 109 orang atau sebesar 87,9%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 12,1%.

Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, bahwa usia karyawan 41 sampai 50 tahun mendominasi sejumlah 54 orang atau sebesar 43,5%, usia karyawan 31 sampai dengan 40 tahun adalah 40 orang atau sebesar 32,3%, usia karyawan 18 sampai dengan 30 tahun adalah 23 orang atau sebesar 18,5%, sedangkan usia karyawan lebih dari 50 tahun adalah 7 orang atau sebesar 5,6%. Artinya PT Densha Indoguna Jaya mempekerjakan Karyawan yang lebih berpengalaman ini bisa dilihat dari usia 41 sampai 50 tahun mendominasi sebesar 43,5% atau sebanyak 54 orang.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi 57 orang atau sebesar 46,0%, pendidikan terakhir DIII sebesar 32,3%, sedangkan pendidikan terakhir SMA sebesar 21,8%. Artinya PT Densha Indoguna Jaya sangat mengakomodir pendidikan SMA/ sederajat dan Diploma dikarenakan lulusan ini lebih mudah dididik dalam etos kerja dan keterampilan. Tingkat pendidikan SMA/sederajat dan diploma lebih mudah dibentuk menjadi karyawan yang tangguh siap guna dan bisa memiliki sikap, mental dan etika yang baik.

Status Karyawan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan status karyawan, karyawan dengan Status karyawan tetap mendominasi sebesar 87,9%, sedangkan status karyawan kontrak sebesar 12,1%. Artinya PT Densha Indoguna Jaya sangat taat terhadap peraturan pemerintah, setiap karyawan yang telah melewati masa kerja 2 tahun dan memiliki kinerja baik langsung diangkat oleh Perusahaan.

Masa Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan masa kerja, bahwa masa kerja 5-10 tahun mendominasi 65 orang atau sebesar 52,4%, masa kerja 3~5 tahun adalah 43 orang atau sebesar 34,7%, masa kerja 1~3 tahun adalah 8 orang atau sebesar 6,5%, masa kerja di bawah 1 tahun adalah 5 orang atau sebesar 4,0%, dan masa kerja di atas 10 tahun adalah 3 orang sebesar 2,4%, dapat disimpulkan karyawan dengan masa kerja 5~10 tahun

mendominasi dengan 65 orang. Hal itu disebabkan karena Karyawan PT Densha Indoguna Jaya adalah karyawan lama.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data uji statistik validitas di atas dari setiap variabel memiliki nilai r hitung > r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk menjadi alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	12

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel di dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *croanbach's Alpha* Alpha > 0,60 dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Budaya Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	12

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel di dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *croanbach's Alpha* Alpha > 0,60 dan dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Butir Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	12

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel di dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *croanbach's Alpha* Alpha > 0,60 dan dapat diolah lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Kepemimpinan	Budaya_kerja	Kinerja
N		124	124	124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,5645	42,6129	43,17
	Std. Deviation	7,35206	7,87371	7,582
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,082	,097
	Positive	,090	,057	,077
	Negative	-,115	-,082	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,284	,910	1,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,379	,198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,074; 0,379; dan 0,198 lebih besar dari 0,05), maka disimpulkan distribusi ketiga sampel adalah normal. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai

Kolmogorov-Smirnov untuk masing-masing varabel memiliki tingkat signifikan di atas 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini mengikuti distribusi normal.

Analisis Deskriptif

Kondisi Kepemimpinan pada PT Densha Indoguna Jaya

Kondisi Kepemimpinan pada PT Densha Indoguna Jaya berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 pertanyaan diperoleh total skor rekapitulasi tanggapan sebesar 5650 dan rata-rata skor sebesar 470,83, dimana nilai tersebut berada pada kriteria setuju (421.6 – 520.8 = setuju), artinya sistem kepemimpinan yang dilakukan di PT Densha Indoguna Jaya rata-rata semua karyawan menyukainya.

Kondisi Budaya Kerja pada PT Densha Indoguna Jaya

Kondisi Budaya kerja pada PT Densha Indoguna Jaya berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 pertanyaan diperoleh total skor rekapitulasi tanggapan sebesar 5284 dan rata-rata skor sebesar 440,3, dimana nilai tersebut berada pada kriteria setuju (421.6 – 520.8 = setuju), artinya budaya kerja yang ada di PT Densha Indoguna Jaya rata-rata semua karyawan menyetujui atau menyukainya.

Kondisi Kinerja Karyawan pada PT Densha Indoguna Jaya

Kondisi Budaya kerja pada PT Densha Indoguna Jaya berdasarkan hasil tanggapan responden dari 15 pertanyaan diperoleh total skor rekapitulasi tanggapan sebesar 5353 dan rata-rata skor sebesar 446,1, dimana nilai tersebut berada pada kriteria setuju (421.6 – 520.8 = setuju), artinya kinerja karyawan yang ada di PT Densha Indoguna Jaya rata-rata setuju atau memiliki kinerja yang baik.

Analisis Verifikatif

Hubungan Antara Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) di PT Densha Indoguna Jaya

Tabel 5. Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2)
Correlations

		Kepemimpinan	Budaya_kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,506**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	124	124
Budaya_kerja	Pearson Correlation	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, besarnya koefisien korelasi (r) antara kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) adalah sebesar **0,506**. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel yang cukup kuat dan positif.

Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Densha Indoguna Jaya

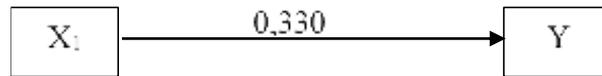
Tabel 6. Uji T Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,970	3,604		3,044	,003
1 Kepemimpinan	,340	,083	,330	4,073	,000
Budaya_kerja	,392	,078	,407	5,029	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Pengaruh Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 6 pengaruh parsial untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.330. Pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Pengaruh Parsial X₁ terhadap Y

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) terhadap hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,330)^2 \times 100\%$$

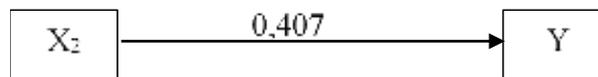
$$CD = 0,1089 \times 100\%$$

$$CD = 10,89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 10,89%, artinya bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,89% sedangkan sisanya (100%-10,89%= 89.11%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis Pengaruh Parsial Variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.57 pengaruh parsial untuk budaya kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0.407. Pengaruh parsial variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Pengaruh Parsial X₂ terhadap Y

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determined* (CD) terhadap hubungan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,407)^2 \times 100\%$$

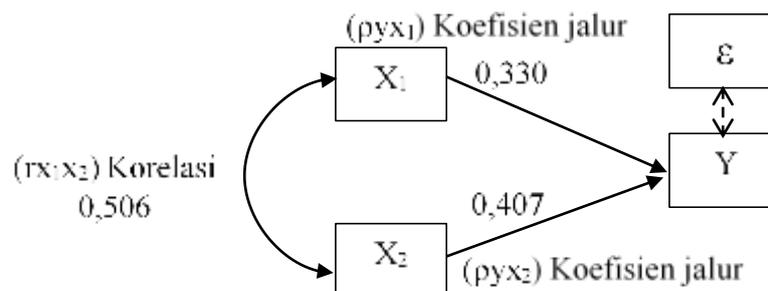
$$CD = 0,1656 \times 100\%$$

$$CD = 16,56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 16,56%, artinya bahwa variabel budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,56% sedangkan sisanya (100%-16,56%= 83.44%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Korelasi dan Analisis Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X₁) dan budaya kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Korelasi Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel budaya kerja sebesar 0,407 lebih tinggi dari variabel kepemimpinan sebesar 0,330. Artinya budaya kerja (X₂) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan

dengan kepemimpinan (X_1). Adapapun persamaan jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,330 X_1 + 0,407 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Budaya Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, tetapi mempengaruhi Y.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi analisis jalur	Perhitungan	Besarannya Pengaruh
Kepemimpinan	Pengaruh langsung ke Y	0,330 ²	0,109
	Pengaruh tidak langsung ke Y	0,506 x 0,330 x 0,407	0,068
Jumlah			0,177

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,177 atau 17,7%.

Tabel 8. Pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi analisis jalur	Perhitungan	Besarannya Pengaruh
Budaya kerja	Pengaruh langsung ke Y	0,407 ²	0,165
	Pengaruh tidak langsung ke Y	0,506 x 0,407 x 0,330	0,068
Jumlah			0,233

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,233 atau 23,3%.

Analisis Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Densha Indoguna Jaya.

Tabel 9. Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Kepemimpinan	0,330	0,177	-	0,068	0,177
Budaya kerja	0,407	0,233	0,068	-	0,233
Total Pengaruh					0,410
Pengaruh variabel lain (ε) epsilon					0,590

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,41 atau 41,0%. Adapun pengaruh variabel lain diluar model adalah sebesar $1 - 0,410 = 0,590$ atau 59%.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,410	,401	5,870

a. Predictors: (Constant), Budaya_kerja, Kepemimpinan

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan Tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,410 berarti 41.0% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41.0% sedangkan sisanya $1-0,410 = 0,59$ atau 59% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan Hasil uji statistik t didapat t_{hitung} sebesar 8,24, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n-2 = 122$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,97960$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} 8,24 > t_{tabel} 1,97960$, maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11. Pengujian Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	σ	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yX_1}	0,000	0,05	4,073	1,97960	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < σ (0,05) dan t_{hitung} (4,073) > t_{tabel} (1,97960) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Pengujian Pengaruh Parsial Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	σ	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
ρ_{yX_2}	0,000	0,05	5,029	1,97960	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < σ (0,05) dan t_{hitung} (5,029) > t_{tabel} (1,97960) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13. Pengujian Pengaruh Parsial Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktur	Sig.	σ	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
$\rho_{yX_1 X_2}$	0,000	0,05	42,104	3,07	H_0 ditolak

Sumber: Hasil pengelolaan data, 2022

Berdasarkan tabel 13, menunjukkan bahwa nilai sig. 0,000 < α (0,05) dan $f_{hitung} = 42,104 > f_{tabel}$ (3,07) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Densha Indoguna Jaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan PT Densha Indoguna Jaya berada pada kriteria setuju, dan semua indikator kepemimpinan berada pada kriteria setuju. Budaya Kerja PT Densha Indoguna Jaya berada pada kriteria setuju, dan semua indikator budaya kerja berada pada kriteria setuju. Kinerja Karyawan PT Densha Indoguna Jaya berada pada kriteria setuju, dan semua indikator kinerja berada pada kriteria setuju.
2. Terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) pada PT Densha Indoguna Jaya adalah sebesar 0,506 atau 50,6%.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), pengaruh parsial untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 10,89%, sedangkan pengaruh parsial untuk budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,56%.

4. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 41,0%, sedangkan sisanya sebesar 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dll yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa saran diantaranya:

1. Kepada PT Densha Indoguna Jaya untuk meningkatkan kepemimpinan dengan lebih aspiratif akan masukan dari karyawan dan mempertahankan budaya kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Kepada PT Densha Indoguna Jaya sebaiknya pemimpin bisa menjadi contoh yang baik dalam membangun budaya kerja yang baik dan kuat sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. Kepada PT Densha Indoguna Jaya sebaiknya dorongan bekerja sama dengan tim ditingkatkan lagi sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang diharapkan dan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.
4. Kepada PT Densha Indoguna Jaya sebaiknya pemimpin lebih meneladani dan memberikan arahan sehingga kebiasaan buang sampah tidak pada tempatnya dan kebiasaan karyawan tidur pada saat jam kerja bisa berkurang.
5. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, misalnya kompensasi, disiplin, pelatihan, lingkungan kerja, dll. Peneliti berikutnya bisa disarankan menggunakan metode lain misalnya melakukan wawancara yang mendalam sehingga dapat menggali informasi yang lebih mendalam dari responde, dan diharapkan informasi yang lebih akurat, atau peneliti berikutnya bisa menggunakan alat uji analisis lainnya misalnya menggunakan uji multivariat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Okny Pratama dkk. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Phapros Tbk Semarang." <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/713>.
- Okny Pratama dkk. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Phapros Tbk Semarang." <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/713>.
- Samto, Mulyanto. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Ngrampal Sragen." *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 6 No.1. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/500>.
- Siahaan dkk. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Provinsi Kepulauan Riau*. *Jurnal Equilibria* Vol 1 No 2. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/783>.
- Siregar Syofian, 2017. *Metode Penelelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Edisi pertama. Jakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Penerbit Andi. Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta.