

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ANGKASA PURA II BANDUNG**

Yohana Melia Santosa¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom

yohanamelia @student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura II Bandung teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling dan jumlah responden sebanyak 58 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Variabel kinerja karyawan termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 90,3%. Untuk variabel gaya kepemimpinan termasuk kedalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 81,7 %.. Dan variabel budaya organisasi termasuk kedalam kategori sangat baik dengan nilai persentase sebesar 85,94 %.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan pun akan meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) sebesar 59,29% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 59,29% sedangkan sisanya 40,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Abstract

This research is motivated by the increasingly rapid business growth in the city of Tarakan, especially in the culinary or food sector. With conditions of increasingly fierce competition, culinary business actors are expected to be able to create a distinctive feature so that consumers can differentiate from their competitors and the company is expected to be able to survive and continue to grow. This study aims to determine and analyze the store atmosphere and product quality on purchasing decisions at Cascara Coffee Tarakan and its effects.

The research method used in this research is quantitative with descriptive analysis and causality. The population of this research is Cascara Coffee consumers who have visited and made purchases. The sampling technique used non-probability sampling with purposive sampling type and the number of respondents was 100 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the results of descriptive analysis of variables store atmosphere, product quality and purchase decisions are in the good category. The results of this study indicate that based on the variables measured simultaneously, namely store atmosphere and product quality have a positive and significant effect on purchasing decisions. While the variables that are measured partially, namely store atmosphere and product quality have an effect on purchasing decisions.

Keywords: *Store Atmosphere, Product Quality, Purchase Decision*

I. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha di Indonesia terutama pada perusahaan-perusahaan saat ini semakin pesat dengan adanya persaingan dari berbagai perusahaan. Munculnya persaingan tersebut, menyebabkan masing-masing perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan strategi agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Perusahaan akan dapat mampu bersaing jika memiliki strategi-strategi yang tepat dan unggul dari pesaing. Salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia didalam perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017 :3), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

PT Angkasa Pura II adalah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengeloan dan pengusahaan bandar udara di Indonesia, bersama dengan PT. Angkasa Pura I. Kiprah Angkassa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Untuk itu PT. Angkasa Pura II juga telah berhasil memperoleh berbagai penghargaan dari berbagai instasi. Penghargaan yang diperoleh merupakan bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas performance perusahaan dalam memberikan pelayanan.

Tentunya manajemen sumber daya manusia mampu membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja (performance) karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja seseorang sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi. Dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Untuk dapat menentukan seberapa paham karyawan akan kinerja yang harus diberikan kepada perusahaan, sebuah kinerja dapat dilihat melalui kehadiran karyawan.

Dari data yang didapatkan penulis dari bagian SDM Kantor Angkasa Pura II Bandung, diperoleh data kehadiran untuk 140 orang karyawan selama periode Juli 2020 sampai dengan Oktober 2020 sebagai berikut :

DAFTAR KEHADIRAN KARYAWAN
PERIODE BULAN JULI-OKTOBER 2020

NO.	Bulan	Hadir	Tidak Hadir	Bekerja dari Rumah
1.	Juli	83%	4%	13%
2.	Agustus	85%	6%	9%
3.	September	80%	10%	10%
4.	Oktober	94%	6%	0%
	Rata-rata	85%	7%	8%

Sumber : Data Olahan Penulis (2020)

Gambar 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandung

Dari tabel 1.1 disimpulkan bahwa rata-rata tingkat karyawan yang tidak hadir di Kantor PT Angkasa Pura II Bandung sebesar 7% selama periode Juli 2020 hingga Oktober 2020. Tingkat ketidakhadiran tergolong tinggi menandakan bahwa masih adanya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada hasil sesuai kinerja yang diinginkan perusahaan. Data tersebut juga menunjukkan bahwa selama pandemi saat ini kegiatan bekerja tetap dilaksanakan dengan sebagian karyawan yang menerapkan sistem kerja *work from anywhere*. Menurut Hasibuan (2016 :170) gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Peran pimpinan yang menjadi faktor penting dimana pimpinan harus dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk dapat menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan disamping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Karena budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki seluruh anggota organisasi sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi.

Berdasarkan hasil yang didapatkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II Bandung”**.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016 :17). Adapun dimensi kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:208-210) sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) suatu pekerjaan melalui proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan atau tugas yang diberikan.

b. Kuantitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui jumlah unit yang dihasilkan dalam

perhari, atau beberapa jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c. Waktu

Adanya batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, jika tidak memenuhi ketentuan yang ada dianggap bahwa kinerja kurang baik, dan begitu pula sebaliknya.

d. Penekanan Biaya

Dengan biaya yang telah dianggarkan dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Setiap aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

f. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja dalam hal ini diukur apakah seseorang mampu untuk berhubungan baik antara karyawan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisai tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin menurut (Zainal et al., 2017 : 42). Hasibuan (2016 : 171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan

a. Kepemimpinan Otoriter dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- 3) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran

b. Kepemimpinan Delegatif dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahannya
- 2) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- 3) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

c. Kepemimpinan Partisipatif dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- 2) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- 3) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

2.3 Budaya Organisasi

Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Akansa, et al (2017), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (Values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma- norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat 2015:236). Terdapat tujuh dimensi budaya organisasi menurut Sulaksono (2015: 8) sebagai berikut

a. Innovation and risk taking (Inovasi dan pengambilan risiko)

Yaitu sejauh mana organisasi mampu mendorong anggotanya untuk berinovasi dan menambil risiko.

b. Attention to detail (Memperhatikan detail)

Yaitu sejauh apa anggota dalam organisasi mampu memberi perhatian dengan cermat dan menganalisis hal-hal dalam organisasi dengan detail.

c. Outcome orientation (Orientasi terhadap hasil)

Sejauh mana manajemen mementingkan hasil daripada teknis dan proses yang diterapkan dalam memperoleh hasil tersebut.

d. People orientation (Orientasi pada orang)

Bagaimana keputusan dari manajemen mampu memperhitungkan dampak terhadap anggota organisasi.

e. Team orientation (Orientasi pada tim)

Seberapa banyak tugas atau pekerjaan yang diberikan pada tim daripada individu.

f. Aggressiveenes (Keagresifan)

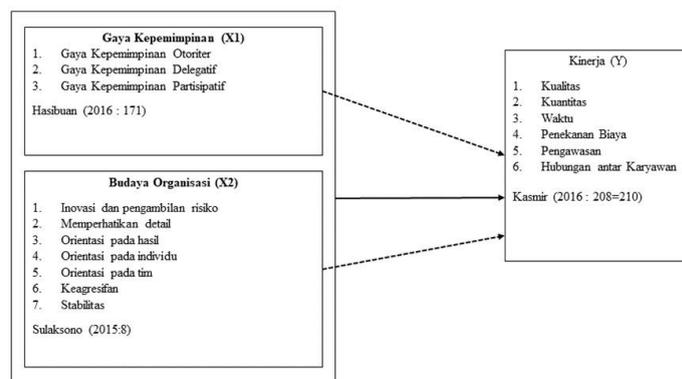
Bagaimana anggota dalam organisasi mampu bersikap kompetitif dan tanggap dalam bekerja.

g. Stability (Stabilitas)

Sejauh apa organisasi tersebut mampu bertahan dalam lingkungan yang mengalami perubahan

III. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel pada penelitian. Hubungan variabel independen dan dependen perlu dijelaskan secara teoritis. Jika terdapat variabel moderator dan intervening pada penelitian, kedua-dua juga harus dijelaskan alasan variabel tersebut dilibatkan. Keterkaitan antar variabel kemudian dirumuskan dalam paradigma penelitian. Keterkaitan antar variabel kemudian dirumuskan dalam paradigma penelitian. Dimana paradigma penelitian dalam penyusunan didasarkan pada kerangka berpikir. (Sugiono, 2018 : 60).



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

III. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diperkirakan dan akan didukung oleh beberapa data empiris dalam penelitian. Hipotesis diperoleh dari teori yang menjadi dasar pembentukan model konseptual penelitian menurut Indrawati (2015 :94).

Dari kerangka pemikiran di atas hipotesis yang diajukan dan akan dibutuhkan kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

- Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Bandung.
- Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Bandung.
- Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Bandung

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis purposive sampling. Dalam penelitian sampel yang ditetapkan sebanyak 100 responden dengan kriteria responden yang ditetapkan yaitu, konsumen yang pernah berkunjung dan membeli di Cascara Coffee

IV. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 : 15) “Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

VI. Hasil dan Pembahasan

1.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT Angkasa Pura II Bandung yang berjumlah sebanyak 58 orang. Adapun karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin diperoleh data sebanyak 58 orang karyawan PT Angkasa Pura II Bandung. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar (75,9%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (24,1%). Data responden berdasarkan jenis kelamin. Hasil karakteristik berdasarkan usia diperoleh data sebanyak 58 orang karyawan PT Angkasa Pura II Bandung. Responden dengan rentang usia < 25 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase (8,6%) akan tetapi sebagian besar responden berada dalam rentang usia 25-34 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar (67,2%), kemudian dengan rentang usia 35-44 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase (15,5%), rentang usia 45- 54 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (6,9%) dan yang terakhir dengan rentang usia > 55 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (1,7%). Hasil karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir diperoleh data sebanyak 58 orang karyawan PT Angkasa Pura II Bandung. Pendidikan terakhir dengan SMA/SMK sebanyak 12 orang dengan persentase (20,7%) kemudian diploma sebanyak 15 orang dengan persentase (25,9%) akan tetapi sebagian besar responden yang memiliki Pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 orang dengan persentase (50%) dan yang terakhir adalah Pendidikan terakhir S2/S3

sebanyak 2 orang dengan persentase (3,4%). Mengenai hasil karakteristik berdasarkan Masa bekerja diperoleh data sebanyak 58 orang karyawan PT Angkasa Pura II Bandung. Masa bekerja dengan rentang 1-5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (29,3%), kemudian dengan rentang 6-10 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase (51,7%) dan dengan rentang > 10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase (19%).

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa pada pernyataan kuesioner nomor 3 yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan unit pekerjaan yang ada memiliki persentase paling kecil yaitu sebesar 86,8% akan tetapi tetap masuk kedalam kategori sangat baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Angkasa Pura II Bandung sudah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap unit pekerjaan yang ada. Sementara persentase paling besar terdapat pada pernyataan kuesioner nomor 2 karyawan mampu bekerja sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan memiliki persentase paling besar yaitu sebesar 92,7%.

untuk variabel gaya kepemimpinan termasuk kedalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 81,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa PT Angkasa Pura II Bandung telah melaksanakan dimensi-dimensi gaya kepemimpinan dengan baik.. Tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi bahwa pada pernyataan kuesioner nomor 23 yaitu Saya berani mengambil risiko dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya memiliki persentase paling kecil yaitu sebesar 77,2% dan masuk kedalam kategori baik hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Angkasa Pura II Bandung merasa berani untuk mengambil risiko dalam mengerjakan tugas. Sementara persentase paling besar terdapat pada pernyataan kuesioner nomor 32 saya dapat menghargai rekan kerja saya yaitu sebesar 91,3% yang berarti bahwa PT Angkasa Pura II Bandung saling menghargai antar rekan kerja.

6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada 58 responden kepada karyawan PT Angkasa Pura II Bandung.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.805	.457		6.140	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.026	.062	.049	.416	.679	.981	1.019
	Budaya Organisasi	.378	.094	.477	4.010	.000	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,805 + 0,026 X1 + 0,378 X2$$

Yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta dalam persamaan ini adalah 2,805. Yang dapat diartikan jika nilai Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 2,805.
- Nilai koefisien regresi (X1) bersifat positif sebesar 0,026 yang diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y) dan setiap penambahan 1 poin Gaya Kepemimpinan (X1), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,026.

- Nilai koefisien regresi (X2) bersifat positif sebesar 0,378 yang diartikan bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan (Y) dan setiap penambahan 1 poin Budaya Organisasi (X2), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,378

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan pun akan meningkat.

6.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas (X) mempengaruhi variabel dependen atau terikat (Y) secara bersama-sama atau simultan .

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.837	2	1.918	8.518	.001 ^b
	Residual	12.387	55	.225		
	Total	16.224	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Gambar 6.3 Hasil Uji F (Simultan)
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada gambar 4.13 diketahui bahwa Fhitung adalah 8,518 dengan tingkat signifikansi 0,001. Untuk itu perhitungan yang didapat adalah Fhitung > Ftabel atau $8,518 > 3,160$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa ditolak dan diterima yang berarti variabel bebas (X1) Gaya Kepemimpinan dan (X2) Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

6.3 Uji T

Untuk menguji pengaruh hubungan secara parsial dalam penelitian ini menggunakan Uji t dimana terdapat variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Signifikansi pada pengujian ini adalah level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.805	.457		6.140	.000
Gaya Kepemimpinan	.106	.062	.049	10.608	.679
Budaya Organisasi	.381	.094	.477	2.465	.000

Gambar 6.3 Hasil Uji t (Parsial)
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

6.4 Koefisien determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable X, yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam menerangkan variabel Y, yaitu kinerja karyawan. Dihitung dengan bantuan program SPSS versi 22 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.761	4.172

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 6.4 Koefisien Determinasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Hasil perhitungan angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 59,29% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 59,29% sedangkan sisanya 40,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.1 Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat pada uji t diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.608 > 2.008$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Bandung. Diperoleh nilai untuk t_{hitung} sebesar 3,627 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,984 atau ($3,627 > 1,984$) dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dari perhitungan tersebut maka ditolak dan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Sejalan dengan penelitian Surya Dharma Sudarman, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019)/ International Journal of Scientific and Research Publications. Menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Gaya Kepemimpinan pada PT. Angkasa Pura II Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deksriptif bahwa Budaya Organisasi pada PT. Angkasa Pura II Bandung secara keseluruhan termasuk dalam katergori sangat baik.

VI. Referensi

- Abdul, A. S. (2015). *Impact of Transformational Leadership on Team Performance : An Emprical Study in UAE. Emerald Group Publishing Limited.*
- Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung Indonesia: Alfabeta.*
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen. Bandung: Refika Aditama.*
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management – Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.*
- Edison Emron, Y. a. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.*
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Indrasari M & Ansory, H. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.*
- Indrawan, R. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Surabaya: Refika Aditama.*
- Inuh, M. L. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. Skripsi.*
- Jati, I. G. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.*
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.*
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. . Bandung: ALFABETA.*
- Murtiningsih. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.*

Jalil, N. A. A., Fikry, A., & Zainuddin, A. 2016b. *The Impact of Store Atmospheric, Perceived Value, and Customer Satisfaction on Behavioural Intention*. Procedia Economics and Finance.

Katarika, Dita Murinda & Syahputra. 2017. *Pengaruh Store Atmosphere Terhadap Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop di Bandung*. Jurnal Ecodemica.

Komala, Chandra Clara., Nor Norisanti., & Asep M. Ramdan. 2019. *Analisis Kualitas Makanan dan Perceived Value terhadap Kepuasan Konsumen pada Industri Rumah Makan*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan.

Kotler, Philip. & Kevin L, Keller. 2015. *Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga

Sunyoto, Danang. 2015. *Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana untuk Mengenal Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.

Kotler, Philip. & Kevin L, Keller. 2015. *Manajemen Pemasaran, Edisi 13 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Kotler, Philip. & Kevin L, Keller. 2016. *Marketing Management, 15th Edition*. England: Pearson Education Limited.

Marwanto, Aris. 2015. *Marketing Sukses*. Yogyakarta: KOBIS.