

## PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera)

Oksa Rinendi<sup>1)</sup>, Apriyanti<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
rinendioksa@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
apriyanti@unipma.ac.id

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership Patterns and Organizational Culture on Employee Behavior (Case Study at PT Dana Mandiri Sejahtera). The method of collecting data was through a questionnaire which was distributed to all employees of PT Dana Mandiri Sejahtera. The population in this study were all employees of PT Dana Mandiri Sejahtera. The sample used in this study was 44 respondents with the sampling technique using a saturated sample, and the data collection instrument using a questionnaire with a Likert scale that was tested and met the requirements of reliability and validity. The data obtained were then processed using the SPSS 24 analysis tool and the multiple linear regression analysis method. The results show that leadership patterns affect the behavior of PT Dana Mandiri Sejahtera employees, organizational culture affects the behavior of PT Dana Mandiri Sejahtera employees, and leadership patterns and organizational culture affect the behavior of PT Dana Mandiri Sejahtera employees.*

*Keywords: Leadership Pattern, Organizational Culture, Employee Behavior.*

### **Abstrak**

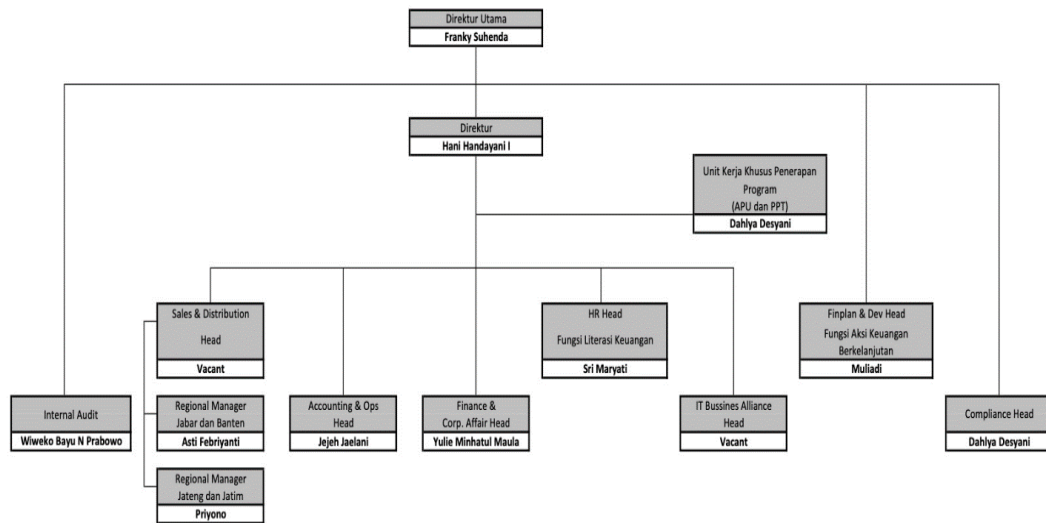
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan (Studi Kasus pada PT Dana Mandiri Sejahtera). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dan instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert yang diuji coba dan memenuhi syarat reliabilitas dan validitas. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS 24 dan dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa pola kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera, budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera, dan pola kepemimpinan serta budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera.

Kata Kunci : Pola Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Perilaku karyawan

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi pastinya memerlukan Sumber Daya Manusia yang mengerti dan faham, agar di dalam proses menggapai tujuan organisasi yang ingin di gapai oleh perusahaan atau rganisasi. Didalam proses penggapaian tujuan perusahaan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan sosok seorang pemimpin dan manajer yang handal di dalam semua aspek yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi bertujuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi yaitu karyawan, antara lain yaitu meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatannya dalam organisasi tersebut. Tugas yang diberikan oleh Pemimpin atau Manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan semaksimal mungkin dan yang utama adalah tulus dalam pengerjaannya agar tercapai tujuan bersama atau lebih tepatnya tujuan perusahaan dan karyawan dapat menikmati hasil dari Tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin.

Tujuan organisasi akan tercapai pada suatu perusahaan maupun organisasi jika di dalam Perusahaan tersebut jika di dalam suatu organisasi memiliki sosok pemimpin dan karyawan yang profesional dalam artianya bertanggung jawab di dalam bekerja. Menurut Rivai (2007: 307) di dalam pencapaian kinerja yang baik di perlukan beberapa faktor utama antara lain pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Penilaian Ppofibilitas karyawan mengacu pada suatu system yang tersetruktur yang digunakan untuk mengukur,menilai dan menciptakan karakter yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat absen seorang karyawan.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Dana Mandiri Sejahtera 2020

Struktur organisasi diatas sudah diatur di dalam pembagian tugas dan fungsinya di dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab yang sudah di berikan sebelumnya. Lalu berikutnya maka peran seorang pemimpin di perlukan karena, Seorang pemimpin harus dapat mengontrol serta berusaha untuk menjadi contoh teladan bagi karyawan dan mendorong karyawannya agar dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan benar. Seorang manajer atau pemimpin pastinya memiliki cara tersendiri untuk mengatur karyawan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengambil pola kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan karyawannya.

Menurut Rohmat (2010) Kepemimpinan merupakan satu faktor yang menentukan terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi secara integral melalui program-program yang dilaksanakan secara rencana dan bertahap. Ada beberapa macam atau jenis pola kepemimpinan antara lain pertama the *autocratic leader* atau pemimpin otokratik yaitu seorang pemimpin yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban dan tanggung jawab perusahaan adalah hak dia untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan dan untuk mengkoordinir, memberi contoh kepada karyawan dan mengawasi karyawan bertumpu ditanganya, kedua the *participative leader* atau pemimpin partisipatif yaitu ketika seseorang Pemimpin mengambil atau melaksanakan gaya partisipatif yaitu seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dengan konsultasi dan ketiga the *free rein leader* yaitu apabila pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas kegiatan pekerjaan tersebut kepada karyawan dalam artian pimpinan menginginkan agar para karyawan bisa menghadap diri mereka sendiri didalam menyelesaikan kewajiban atau pekerjaan tersebut.

Peran pemimpin yang dominan itu tampak jelas lagi apabila dikaitkan dengan keharusan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi karena pengaruh globalisasi. Dengan demikian unsur pemimpin yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga karyawan untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pemimpin yang baik dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kemajuan organisasi kedepannya. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan Perusahaan. Tanpa Kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan pribadi sedangkan Perusahaan bergerak di bidang yang lebih luas yaitu untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuan bersama, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perusahaan agar tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan yang telah di tentukan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah dan tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif, selain itu diperlukan adanya suatu norma atau aturan yang berkembang salah satunya yaitu budaya organisasi yang baik juga.

Menurut Sutanto (2014) perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi, Budaya merupakan pandangan umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, kepercayaan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektifitas seluruh karyawan.

Menurut H Teman Koesmono (2005) Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi dapat bersaing dengan memiliki beberapa keunggulan yang kuat dan tujuan karyawan dapat terakomodasi. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang beradaptasi di dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan bersama antara pimpinan, karyawan dan perusahaan. Yang dimaksud tidak lain adalah budaya di mana individu itu berada, seperti nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan, dan sebagainya. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Pada manusia, implementasi budaya berupa perilaku, artinya perilaku individu pada manusia akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan. Menurut (Triguno) Perilaku

individu berkenaan dengan tindakan nyata yang dilakukan oleh seseorang tentunya tidak akan lepas dari perilakunya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang di dalam organisasi dan mengarah pada perilaku para anggotanya. dalam bisnis, sistem ini dianggap sebagai budaya perusahaan. Tidak ada dua orang yang sama, tidak ada budaya organisasi yang sama. Para ahli dan konsultan percaya bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi Hal yang sama juga di sudah di jelaskan oleh Subardjono (2020) bahwa pola kepemimpinan memiliki suatu dampak yang sangat kuat mengenai perilaku karyawan di dalam suatu organisasi. Namun ada penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Inna Nisawati dan Yon Darwis (2021) mengungkapkan bahwa pola kepemimpinan tidak berdampak secara signifikan terhadap perilaku karyawan di dalam suatu Organisasi dan selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ihsani (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada perilaku karyawan dan menunjukkan hasil yang negatif.

Dalam sebuah perusahaan, SDM merupakan asset yang sangat berharga oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan dari tahun ke tahunnya, mengapa demikian karena pada PT Dana Mandiri Sejahtera ini memiliki pemimpin yang sering berganti dan tidak bertahan lama oleh karena itu mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal dan terkesan tidak melaksanakan semua kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemimpin atau manajer yang baru, hal itu disebabkan pada budaya organisasi di perusahaan ini yang kurang baik, bisa dikatakan kurang baik karena seharusnya di dalam budaya organisasi lah karakter karyawan dibentuk semakin baik budaya organisasi yang berkembang di perusahaan itu maka seharusnya semakin baik pula perilaku karyawan di perusahaan sehingga semua kebijakan dan kewajiban yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal dan maksimal guna mencapai tujuan perusahaan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pola kepemimpinan terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### **Pola Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2018:122) kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan yang berada di dalam suatu organisasi, agar mau melaksanakan tanggung jawab yang diberikan berupa tugas-tugas yang harus di selesaikannya secara produktif untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Menurut Fahmi (2016:122) kepemimpinan merupakan suatu Ajaran yang menilai secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan kewajiban yang sudah diberikan Oleh pemimpin sesuai perintah yang sudah di siapkan.

Menurut Wahjosumijo (2003 : 249) dalam praktek organisasi kata pemimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan dan memberikan bantuan sebagaimana mestinya. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kumpulan dan sifat-sifat keperibadian termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang di pimpin agar para karyaawan mau dengan apa yang diharpkan oleh pemimpin mereka atau manager guna melakukan tugas-tugas. yang telah diserahkan kepada mereka.dengan rasa penuh tanggung jawab dan semangat, agar apa yang diberikan kepada mereka dapat selesai secara maksimal.

Pola kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Amirullah (2015: 167) pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai mempunyai kemampuan Untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010 : 74) pola kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi seseorang di dalam mengatur anggotanya untuk dapat dipengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Pola kepemimpinan juga dapat di sebut sebgai taktik seseorang yang dapat kita katakana sebagai seorang pemimpin. Seseorang pemimpin harus dapat mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan sebagian Pekerjaan yang dapat di kerjakan oleh anggotanya.

H<sub>1</sub>: Pola Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan

### **Pengembangan Karir**

Menurut Lisdiani (2017), pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk melakukan perubahan status, jabatan/kedudukan disebuah perusahaan. Sedangkan menurut Akhmal (2018), pengembangan karir merupakan cara seseorang untuk meningkatkan statusnya didalam sebuah organisasi dengan jalur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir merupakan harapan balas jasa pengorbanan prestasinya demi perusahaan Khair (2020). Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan Busro (2018). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir yang dikemukakan oleh (Laia, 2018) yaitu pendidikan, prestasi, pimpinan, rekan kerja.

Berkaitan dengan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja terdapat penelitian terdahulu. Temuan Ruri dan Lisdiani (2017), pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.  
 $H_2$  : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbin dan Judge (2013 : 355) salah satu hasil yang spesifik dari Budaya Organisasi yang kuat adalah menurunnya suatu kehilangan jumlah karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Keharmonisan juga tujuan didalam budaya organisasi semakin harmonis hubungan karyawan dengan perusahaan dan atasan maka akan semakin baik dan nantinya karyawan akan lebih memilih bertahan pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor yang sangat penting bagi budaya organisasi perusahaan. Hubungan secara teori tersebut didukung oleh beberapa Penelitian Empiris yang juga menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawan memiliki pengaruh yang baik bagi kinerja dan perilaku karyawan Menurut Koesmono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi, yang nantinya berakibat pada perilaku dan tingkah laku karyawan. budaya organisasi juga akan menjadi salah satu kriteria khusus yang akan mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan. Kondisi dimana tidak hanya diutamakan kepentingan pribadi, namun kepentingan semua belah pihak harus diperhatikan. Keseluruhan aspek untuk semua bagian di perusahaan harus sangat diperhatikan. Keseluruhan semua aspek bagi Perusahaan

harus sangat diperhatikan karena sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Anwar, Edison dan Komariah (2016 : 121) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku individu yang dibawa sebelumnya pada dalam organisasi ke norma-norma dan filosofi yang baru. Dan yang intinya yaitu bahwa interaksi orang dalam suatu organisasi dapat menggambarkan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut itu dapat dilihat oleh orang ataupun karyawan di luar perusahaan tersebut.

H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dengan perilaku karyawan

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018). Sedangkan menurut Rahayu (2019), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional/sikap karyawan yang melibatkan tanggung jawab, perhatian dan perkembangan kerjanya Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Wildan, 2016). yaitu Faktor psikologi, Faktor Sosial, Faktor Fisik finansial, Faktor Finansial.

### **Perilaku Karyawan**

Menurut Suswati (2012) Unsur yang pokok dari pada perilaku karyawan adalah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan, sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi. Sedangkan perilaku kerja menurut (Robbin: 2008 :775) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat Robbins ini menekankan pada sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Notoadmojo (2014) merumuskan bahwa perilaku merumuskan bahwa perilaku karyawan merupakan suatu reaksi dari luar, oleh karena itu adanya suatu proses di dalam tahapan adaptasi kemudian organisasi tersebut merespons balik. Perilaku adalah apa saja yang dikerjakan oleh seseorang karyawan terhadap atasan, dari tingkah laku, melaksanakan tugas dan datang di tempat kerja pada jam waktu yang di tetapkan. Seorang manajer harus mengetahui mengapa ada



perbedaan perilaku karyawan satu dengan yang lainya, Pendapat yang dikemukakan oleh seorang ahli masih terdapat kontradiksi. Masih banyak yang berpendapat bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari keturunan atau sifat bawaan dari pribadi tersebut. dan yang lain juga berpendapat bahwa lingkunganlah juga yang paling banyak menjadi faktor di dalam Menentukan perilaku karyawan. Antara pribadi karyawan yang satu dengan yang lainya pasti berbeda, ada individu yang rajin dan ada juga individu yang pintar tetapi enggan akan berbagi dengan karyawan yang lainya dan juga ada individu yang suka untuk membolos kerja, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia harus benar-benar megetahui bagaimana karakter karyawan yang sedang di pimpinya guna dapat menghasilkan kinerja yang maksimal oleh karyawan tersebut.

H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh yang signifikan antara pola kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Tempat Penelitian**

Penelitian berada di PT Dana Mandiri Sejahtera cabang Kota Madiun yang beralamatkan di JL. Dite Manis No. 2A, Manisrejo, Kecamatan Taman, Kota Madiun, Jawa Timur. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera yaitu yang berada pada posisi pencari customer dan penarikan dana yang telah dipinjamkan kepada customer PT Dana Mandiri Sejahtera.

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pngaaruh pola kepemimpinan, budaya organisasi, terhadap perilaku karyawan pada karyawan PT. Dana Mandiri Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

#### **Metode Penelitian**

Desain Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dimana perolehan Jumlah angka yang tertinggi yang menjadi tolak ukurnya berdasarkan keterangan yang sudah disampaikan sebelumnya. Menurut Moh Pabundu Tika: (2005) adalah Suatu Rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan

terarah. Jenis ini di ambil karna bertujuan untuk megetahui hubungan Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan, sekaligus membuktikan Uji Hipotesis yang menjadi titik tumpu yang diambil.

Desain Penelitian ini menggunakan langkah yang diambil dengan metode survey langsung terhadap kinerja karyawan yang berhubungan dengan perilaku karyawan itu sendiri. dengan menggunakan metode Kuantitatif.

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling menurut Sugiono (2017) adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh suatu Sample yang sedang di teliti. Teknik Sampling dalam sebuah Penelitian memiliki 2 macam kelompok yaitu yang pertama, *Non Probability sampling* yaitu Teknik Sample yang hanya memiliki satu pilihan yang sama yaitu yang tidak dapat dinyatakan menjadi anggota Sampling.

Di dalam Penelitian ini menggunakan Metode pengambilan sample Jenuh atau sample Sensus menurut Sugiono (2017 :85) dalam hal ini Semua Populasi akan digunakan sebagai metode untuk pengumpulan Sample. Populasi yang digunakan di Penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera yang berjumlah 44 orang, maka Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 Orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden seperti yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara yang meliputi pola kepemimpinan, budaya rganisasi dan perilaku karyawan. Sumber data primer ini yaitu dengan menyebarkan Kuesioner yang sudah di bagikan sebelumnya terhadap responden yaitu karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari hasil langsung dari responden tetapi melalau tangan kedua, ketiga atau bahkan seterusnya. Dan data ini juga digunakan sebagai pembentukan Hipotesis dan teori, dan data sekunder juga bersifat sebagai data pendukung dari data primer, seperti jumlah data dari populasi dan sample atau bisa sumber data yang berasal dari Jurnal-Jurnal pendukung sebelumnya.

### Instrumen Pengumpulan data

Instrumen pengumpulan data adalah alat atau program yang diutuhkan oleh peneliti ketika mengumpulkan data alat atau program ini bertujuan untuk mempermudah peneliti di dalam proses pengumpulan data. Di dalam ini menggunakan teknik kuesioner yang memiliki range nilai tertentu dari yang sangat tidak setuju sampai dengan yang sangat setuju. Seperti contoh range angka dibawah ini :

1. Sangat tidak setuju = skor 1
2. Tidak Setuju = skor 2
3. Netral = skor 3
4. Setuju = skor 4
5. Sangat Setuju = skor 5

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Relibilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai Nilai  $r_{hitung}$  dengan Nilai  $r_{tabel}$ . Jika diketahui  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan  $r$  bernilai positif, maka butir-butir pernyataan atau indicator dikatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 87$  dan  $(\alpha) = 5\%$  adalah 0,2108. Berikut uraian hasil uji validitas untuk masing – masing variable penelitian.

##### a. Pola kepemimpinan

Tabel 4.4 Pola kepemimpinan

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} 0.2455$	Keterangan
X1.1	0.876	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.2	0.664	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X1.3	0.697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil responden

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel pola kepemimpinan (X1) masing-masing item setiap variabel pada penelitian ini mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{kritis}$  yakni 0,2455. Oleh karena itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini sah untuk dijadikan kuesioner.

##### b. Budaya organisasi (X2)

Tabel 4.5 Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel} 0.2455$	Keterangan
-----------------	--------------------	--------------------------	------------

X2.1	0.826	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.2	0.819	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.3	0.680	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.4	0.818	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.5	0.867	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.6	0.630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X2.7	0.825	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil responden

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi (X2) masing-masing item setiap variabel pada penelitian ini mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{kritis}$  yakni 0,2455. Oleh karena itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini sah untuk dijadikan kuesioner.

### c. Perilaku Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Perilaku Karyawan

Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ 0.2455	Keterangan
X3.1	0.513	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.2	0.747	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.3	0.852	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.4	0.791	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X3.5	0.786	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil responden

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa keseluruhan butir pernyataan mengenai variable perilaku karyawan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  jadi kesimpulan mengenai butir pernyataan mengenai variable perilaku karyawan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memakai *alpha cronbach*, dengan keputusan: jika skor *alpha cronbach* > 0,70, maka suatu variabel dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas seperti yang tertera pada tabel :

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.614	0.60	Reliabel
Budaya organisasi	0.895	0.60	Reliabel
Produktivitas kerja	0.792	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil responden

Berdasarkan perhitungan penelitian ini pola kepemimpinan (X1) mempunyai *cronbach's alpha* sebesar 0,614 lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan variabel bebas ini dikatakan reliabel atau keseluruhan itemnya mempunyai konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang.

### 3. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas**

Model	Collearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0.189	2.592
Budaya organisasi	0.189	2.592

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas nilai *Tolerance* variabel penelitian ini lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF nilai lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas atau Independen.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya *variance* dalam model regresi dari residual pengamatan satu ke pengamatan residual lain, apabila dinamakan homskedastis, jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas, oleh karena itu model regresi linier dikatakan layak apabila telah terjadi homoskedastis.

**Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandarized	Coefficients Std. error	Standardized Coefficients beta	T	Sig.
Constant	3.167	1.150		2.753	0.009
X1	0.022	0.065	0.055	0.333	0.740
X2	-0.072	0.039	-0.305	-1.855	0.071

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan pengujian titik data menyebar diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag atau menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejaa heteroskedastisitas.

### c. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016) Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apabila dalam model regresi varoabel pengganggu atau variable residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.10 Uji Normalitas**

		Unstandarized Residual
N		44
Normal Parameter	Mean	0000000
	Std. deviation	1.53710289
Most Extreme Difference	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.093
Test Statistic		.095
Asymp.Sig		.200

Sumber : Output SPSS

Dari data diatas didapatkan bahwa hasil uji statistic Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikansi .200 lebih besar dari 0.05, serta nilai test statistic pun lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu sebaran data pada semua unit berdistribusi normal.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji *Durbin – Watson (DW Test)*. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.13 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796	.633	.616	2.319	1.803

Sumber : *Outpt* SPSS

Keterangan :

T (Jumlah Responden) : 44

K (Jumlah Variabel Bebas) : 2

dL : 1.4692

dU : 1.5619

Dengan demikian  $dU < DW < 4-dU$  yaitu sebesar  $1.5619 < 1,803 < 2.4321$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda

Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.160	1.493		2.786	.008
X1	.075	.253	.047	.296	.769
X2	.555	.103	.854	5.362	.000

Sumber : *Output* SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi berganda tabel diatas menunjukkan seberapa pengaruhnya pola kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) terhadap Perilaku karyawan (Y).

Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4.160 + 0,075X1 + 0,555X2 + 1,493$$

Keterangan :

- Y = Perilaku Karyawan
- X1 = Pola Kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- $\epsilon$  = Standar Error (1,493)

Adapun penjelasan dari persamaan diatas adalah :

- 1) Nilai konstan sebesar 4.160 menyatakan bahwa apabila terjadi variabel bebas pola kepemimpinan (X1), dan budaya organisasi (X2) sama dengan nol, maka variabel terikat perilaku karyawan adalah sebesar 4.160.
- 2) Koefisien variabel pola kepemimpinan sebesar 0.075 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel pola kepemimpinan satu satuan akan mengakibatkan peningkatan perilaku karyawan.
- 3) Koefisien variabel budaya organisasi 0.555 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan perilaku karyawan.

#### 5. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui masing-masing variable independent berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

**Tabel 4.13 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.160	1.493		2.786	.008
X1	.075	.253	.047	.296	.769
X2	.555	.103	.854	5.362	.000

Sumber : *Outpt* SPSS

Berdasarkan data diatas maka memperlihatkan hasil uji t adalah :

- Pola kepemimpinan (X1) mempunyai  $t_{hitung}$  0.296, dengan nilai probabilitas sebesar 0,769. Hal tersebut menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi diatas 0,05, dan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,68 ini disimpulkan dengan tidak terdapat pengaruh yang besar secara parsial antara pola kepemimpinan terhadap perilaku karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera.
- Budaya Organisasi (X2) mempunyai  $t_{hitung}$  5.362 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. hal tersebut menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi dibawah 0,05,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,68 ini disimpulkan dengan terdapat pengaruh besar antara secara parsial budaya organisasi terhadap perilaku karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896	.804	.794	1.134	1.803

Sumber : *Outpt* SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai Adjusted R<sup>2</sup> peneliti ini adalah 0.794. Nilai ini memperlihatkan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hal ini menandakan bahwa 79.40% yang mempengaruhi adalah pola kepemimpinan dan budaya organisasi kepada perilaku karyawan, dan sisanya 20,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Analisa dan data yang ada pada penelitian ini menunjukkan bahwa variable bebas yang terdiri dari pola kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku karyawan di PT Dana Mandiri Sejahtera. Sehingga semakin baik pola kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan semakin baik juga perilaku karyawan di dalam perusahaan dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di PT Dana Mandiri Sejahtera, maka semakin baik pola yang diterapkan oleh pemimpin akan semakin baik pula perilaku karyawan di dalam bekerja atau melaksanakan tanggung jawabnya.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan mengenai perilaku karyawan di PT Dana Mandiri Sejahtera karena semakin baik budaya di dalam organisasi akan dapat membangun karakter karyawan sehingga karyawan akan memiliki kualitas seperti perilaku yang baik dan disiplin di dalam bekerja.
3. Pola kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di dalam PT Dana Mandiri Sejahtera hal ini karena pola kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki suatu hubungan yang sangat erat antara kedua variable tersebut yang dimana nantinya kedua variable tersebut dapat menciptakan suatu karakter yang dimana di maksud karakter tersebut adalah perilaku karyawan PT Dana Mandiri Sejahtera di dalam bekerja.

### B. Saran

Beberapa saran dan masukan yang perlu dipertimbangkan kembali untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Variabel yang digunakan oleh peneliti sudah cukup baik, namun mungkin masi ada salah dalam penulisan oleh karena itu alangkah lebih baiknya peneliti selanjutnya lebih mengkaji variable – variable yang ada di dalamnya.
2. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini hanya sebatas pada satu perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metedologi Penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson . (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini Kartono. (1997). *Metodelogi Research Social*. Bandung: Alumni Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kholidi. (2010). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandar Lampung: Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan Lampung.
- Marzuki. (2005) *Metodologi Riset*. Yogakarta: Adipura.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Ndraha, Taliziduhu. (2002) *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purhantara, Wahyu. (2010) *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veitzhal . (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugioyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. (1994). *Metode Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Triguno. (1996). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusive Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT.Golden Terayon Press.

Tubagus, Achmad Darodjat. (2018) *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi &Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo. (2012) *Budaya Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.