

## HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN DI GELANGGANG OLAHRAGA MATRAMAN

**Rachmat Dimas Sundawa**  
*Universitas Ibnu Chaldun*  
dimassundawa123@gmail.com

### Abstrak

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

**Kata Kunci:** budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

### Abstract

*The purpose of this research was to determine the relationship between the following three variables: organizational culture, leadership style and employee performance at the Matraman Sports Center. These three variables are interconnected, interrelated, and correlated. The sample of this study were all employees at the Matraman Sports Center as many as 25 people. The sample selection method used is saturated sampling because all members of the population are included in the sample method. All data were obtained through a questionnaire and measured using Spearman's rank correlation. A data analysis technique called correlational descriptive analysis was used together with the IBM SPSS 24 program. The results showed that organizational culture & employee performance and leadership style & employee performance both had a significant but not unidirectional (negative) relationship. The results of the study also show that organizational culture and leadership style have a real and positive relationship.*

**Keywords :** organizational culture, leadership style and employee performance

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia ini sendiri termasuk salah satu dari bagian perusahaan. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diinginkan dan sebagaimana mestinya.

Maka, perlu dilakukan upaya meningkatkan sumber daya manusia perusahaan dengan upaya meningkatkan keahlian serta keterampilan melalui promosi jabatan, proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan untuk menghadapi atau memecahkan masalah-masalah yang akan dihadapi perusahaan nantinya. Upaya tersebut pun tak luput dari adanya tantangan budaya organisasi. Budaya organisasi pun

juga memiliki aturan dan pantangan yang berlaku untuk mengatur bagaimana anggota di dalam organisasi bersikap.

Tidak hanya budaya organisasi, kepemimpinan juga perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia. Karena, pemimpin berfungsi mengatur jalannya perusahaan supaya perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam memimpin dan membimbing individu karyawan ataupun tim yang berada dibawah kuasanya.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan memiliki pengaruh besar dalam pembentukan perilaku organisasi, seperti halnya perilaku seorang CEO berhubungan dengan karyawan yang lebih rendah darinya dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi tersebut. Apabila terdapatnya budaya organisasi maka perilaku CEO pun akan lebih terjaga dan tidak semena-mena kepada karyawannya.

Gelanggang Olahraga Matraman merupakan suatu tempat yang berfungsi sebagai Pusat Pembinaan Olahraga yang terletak di Jakarta Timur. Dari hasil obeservasi yang dilakukan penulis tentang keadaan kegiatan di Gelanggang Olahraga Matraman, dimana masih terdapat karyawan yang mengabaikan aturan dan larangan perusahaan. Selain itu masih terdapat karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada. Seperti halnya tidak menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat waktu, menyepelekan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, bahkan terdapat karyawan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat ataupun jam pulang kerja. Fenomena lain yang penulis temukan juga dalam kepemimpinan kepala bagian yang satu dengan yang lain masih terdapat kurangnya koordinasi yang menimbulkan *miss communication*.

Dari hasil observasi tersebut maka penulis bermaksud ingin menyusun suatu penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan”** di Gelanggang Olahraga Matraman. Dari judul tersebut kemudian diidentifikasi masalah penelitian, diantaranya: (1) masih terdapatnya karyawan yang mengabaikan aturan perusahaan, (2) masih terdapatnya karyawan yang mengabaikan larangan perusahaan serta (3) masih kurangnya koordinasi dari kepala bagian yang satu dengan yang lain sehingga menimbulkan *miss communication*. Dalam mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka penulis merumuskan masalah meliputi: *Pertama*, Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Gelanggang Olahraga Matraman? *Kedua*, Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gelanggang Olahraga Matraman?. *Ketiga* Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan karyawan Gelanggang Olahraga Matraman?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya dalam bidang pembelajaran organisasi berawal ketika terjadi perubahan paradigma dalam cara memandang organisasi yaitu ketika organisasi tidak lagi dipandang seolah sebagai instrumen yang bersifat formal serta rasional yang dibentuk sekedar membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Penggunaan istilah budaya organisasi biasanya mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi, karena pada umumnya suatu perusahaan ataupun organisasi merupakan kerja sama antara beberapa orang yang dimana mereka membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri.

Pengertian budaya organisasi hingga saat ini sudah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan penggunaan kalimat yang berbeda meskipun memiliki makna yang sama. Sutrisno (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) serta norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah di organisasinya.

Menurut Robbins (2005:256) yang dikutip oleh Nur (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi ialah suatu sistem dari makna organisasi yang berarti bersama yang dianut dari anggota-anggotanya yang membedakan satu organisasi dengan

organisasi lainnya. Menurut Kusdi (2011), budaya mengandung makna seperangkat asumsi atau sistem keyakinan dan nilai-nilai serta norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk menjadi pedoman tingkah laku anggota-anggotanya dalam menghadapi dan mengatasi masalah dalam melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan telah banyak ditemukan dalam karya tulis yang dikemukakan oleh para ahli sesuai dengan pendekatan yang digunakan dan pengalamannya yang dirasakan pada dunia praktek ketika beliau menjadi praktisi pada berbagai kegiatan yang dilalui pada sebuah organisasi. Menurut Riyadi (2011) mengatakan bahwa ada beberapa gaya kepemimpinan yang diantaranya gaya kepemimpinan situasional, adalah gaya yang didasarkan saling berhubungan pada hal-hal berikut ini:

1. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Jumlah dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan, dan
3. Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Selanjutnya Riyadi (2011) juga mengutip teori kontingensi dari Fiedler dalam Sujak (1990), kepemimpinan akan berhasil tergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Dalam pengaplikasian gaya kepemimpinan dalam

proses adaptasi terhadap kondisi dapat dilalui melalui proses memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi dan menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan sesuai dengan tuntutan situasi.

Gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dan dinilai dari 6 (enam) indikator, yakni: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional

### **Kinerja**

Definisi kinerja sudah banyak dikemukakan oleh para ahli walaupun dengan penggunaan kata yang berbeda akan tetapi memiliki makna yang sama. Menurut Priansa (2017:48) dalam Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Hal yang sama dikemukakan oleh Benardin dan Russel (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diterapkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil kerja yang dimaksud tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Kinerja juga merupakan konsep multidimensional yang meliputi tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Penelitian yang dilakukan oleh Armiaty dan Ariffin (2014) dengan mengutip pernyataan Dessler (2006), menyatakan beberapa faktor utama penilaian kinerja yaitu terdiri atas:

1. Mutu pekerjaan, adalah kualitas dalam hal kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.
2. Produktivitas, adalah mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan, adalah keterampilan/keahlian dan informasi praktis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Kehandalan, adalah sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
5. Ketersediaan, adalah sejauh mana seorang karyawan tepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktunya, serta meninjau periode istirahat yang ditetapkan dan catatan kehadiran keseluruhan.
6. Ketidaktergantungan, adalah sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan literatur di atas, maka didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

**METODOLOGI PENELITIAN**

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

Sampel yang digunakan sampling jenuh dikarenakan seluruh anggota populasi akan digunakan sebagai sampel sebanyak 25 orang.

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

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

Keterangan:

$Rho_{xy}$  : Koefisien korelasi rank spearman

D : Differensi (buda antara jenjang setiap subyek)

N : Banyaknya subyek (sampel)

**PEMBAHASAN**

**Deskripsi Identitas Responden**

Pengambilan data pada penelitian ini berasal dari Gelanggang Olahraga Matraman sebanyak 25 responden, dimana secara

keseluruhan data tersebut di proses oleh IBM SPSS 24 dengan hasil deskriptif karakteristik responden sebagaimana yang disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Deskripsi Karakteristik Responden**

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

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown  
Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat usia tertinggi terdapat pada usia 52 tahun dan usia terendah koresponden ialah 22 tahun, dengan rata-rata umur pada angka 37.60 tahun serta *standar eror mean* pada angka 2.206. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden masih berusia diusia produktif yang dimana masih berpeluang besar dalam meningkatkan kinerja pelayanan, administrasi, tenaga kebersihan serta pelaksana kegiatan yang terdapat pada Gelanggang Olahraga Matraman.

Lalu dari segi lama bekerja reponden, dapat diketahui bahwa lama kerja tertinggi selama 21 tahun dan terendah selama 4 tahun dengan rata-rata lama kerja pada angka 11.60 tahun serta *standar eror mean* pada angka 1.223. Dari hal tersebut dapat menunjukkan bahwa keadaan saat ini dapat dilihat dari karakteristik lama kerja masih perlu

ditingkatkan kembali supaya dapat memberikan pengalaman dalam hal pelayanan dan pelaksanaan supaya cukup serta lebih baik kedepannya bagi pengembangan Gelanggang Olahraga Matraman.

Sedangkan dari karakteristik pendapatan per bulan yang didapatkan oleh koresponden sudah cukup memadai, hal tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata pendapatan yang dihasilkan setiap bulannya sebesar Rp. 3.866.000,- dimana pendapatan minimum responden sebesar Rp. 3.650.000,- dan pendapatan maksimal responden sebesar Rp. 4.500.000,- dengan *standar eror mean* untuk penghasilan sebesar Rp. 48.966,-.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa dari jumlah 25 responden sebanyak 21 responden berjenis kelamin laki-laki yang dimana dari jumlah itu dapat diketahui jumlah persentasenya sebesar 84 persen dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 responden dengan jumlah tersebut dapat diketahui bahwa jumlah persentasenya sebesar 16 persen dari jumlah keseluruhan responden.

**Hubungan Indikator Penelitian dengan Variabel yang Dianalisis**

1. Hubungan Indikator Penelitian dengan Variabel Budaya Organisasi.

**Tabel 2**  
**Indikator Penelitian Berdasarkan Budaya Organisasi**

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

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

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

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hubungan kemampuan mengendalikan bawahan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = 0.471 serta Nilai P= 0.018. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengandalikan bawahan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi, dimana semakin tinggi kemampuan dalam mengendalikan bawahan semakin tinggi pula kualitas budaya organisasinya.

Dapat dikatakan bahwa pemimpin haruslah memiliki kemampuan dalam mengendalikan bawahan, dimana hal tersebut juga tergantung pada budaya organisasi tersebut. Apabila kualitas budaya sebuah organisasi lemah, maka semakin tidak beraturannya segala kondisi organisasi tersebut.

Lalu hubungan antara ketersediaan dan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.502 serta Nilai P = 0.011. Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi akan tetapi memiliki hubungan

yang tidak searah, dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah budaya organisasinya.

2. Hubungan Indikator Penelitian dengan Variabel Gaya Kepemimpinan.

**Tabel 3**  
**Indikator Penelitian Berdasarkan Gaya Kepemimpinan**

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

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

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.475 serta Nilai P = 0.016. dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah gaya kepemimpinannya.

3. Hubungan Indikator Penelitian dengan Variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4**  
**Indikator Penelitian Berdasarkan Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian	Kinerja Karyawan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	0.297	0.150
Orientasi Hasil	-0.027	0.898
Orientasi Orang	-0.046	0.826
Orientasi TIM	-0.111	0.598
Agresivitas	0.271	0.189
Kemampuan Mengambil Keputusan	-0.116	0.580
Kemampuan Memotivasi	0.222	0.286
Kemampuan Komunikasi	-0.377*	0.063
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	-0.145	0.489
Tanggung Jawab	-0.250	0.228

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

Kemampuan komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan namun hubungan tersebut tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.377 serta Nilai P = 0.063. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tingginya kemampuan komunikasi semakin rendah kinerja karyawannya.

**Hubungan Antar Variabel yang Dianalisis**

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Gaya Kepemimpinan.

**Tabel 5**  
**Indikator Budaya Organisasi dengan Gaya Kepemimpinan**

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

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

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator memiliki Nilai Peluang lebih besar dari nilai  $\alpha$  atau  $P > \alpha$ : 0.05 &  $\alpha$ : 0.1 maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Hal tersebut berarti bahwa tidak terdapatnya hubungan antara masing-masing indikator budaya organisasi dengan variabel gaya kepemimpinan.

2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel 6**  
**Indikator Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Indikator dalam penelitian	Kinerja Karyawan	
	Rhoxy	Nilai P
Perhatian Pada Hal Detail	-0.297	0.150
Orientasi Hasil	-0.027	0.898
Orientasi Orang	-0.046	0.826
Orientasi TIM	0.111	0.598
Agresivitas	0.271	0.189

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

Berdasarkan data tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator memiliki Nilai Peluang lebih besar dari nilai alpha atau  $P > \alpha$ : 0.05 &  $\alpha$ : 0.1 maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Hal tersebut berarti bahwa tidak terdapatnya hubungan antara masing-masing indikator budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

**Tabel 7**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

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

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0.05 atau taraf  $\alpha$  0.10;

\*\*sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0.01.

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 7 menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan namun tidak searah, hal tersebut dapat dilihat dari nilai Rhoxy = -0.377 dan nilai P = 0.063. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan komunikasi maka semakin rendah kinerja karyawannya.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi.

**Tabel 8**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi**

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

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0.05 atau taraf  $\alpha$  0.10;

\*\*sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0.01.

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Dari tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa hubungan kemampuan mengendalikan bawahan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari nilai Rhoxy = 0.471 serta Nilai P = 0.018. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mengendalikan bawahan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi, dimana semakin tinggi kemampuan dalam mengendalikan bawahan semakin tinggi pula kualitas budaya organisasinya. Dapat dikatakan bahwa pemimpin haruslah memiliki kemampuan dalam mengendalikan bawahan. Apabila kualitas budaya sebuah organisasi lemah, maka semakin tidak beraturannya segala kondisi organisasi tersebut.

5. Hubungan Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi.

**Tabel 9**  
**Indikator Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi**

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

Keterangan: \*nyata pada taraf  $\alpha$  0.05 atau taraf  $\alpha$  0.10;

\*\*sangat nyata pada taraf  $\alpha$  0.01.

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 9 di atas menunjukkan hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan budaya organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.502 serta Nilai P = 0.011. dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan budaya organisasi akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah,

dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah budaya organisasinya.

6. Hubungan Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan

**Tabel 10**  
**Indikator Kinerja Karyawan dengan Gaya**

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

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

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

Rhoxy = Korelasi Spearman;

Nilai P = peluang

Berdasarkan data tabel 10 menunjukkan hubungan antara indikator kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari data tabel di atas memiliki nilai Rhoxy = -0.475 serta Nilai P = 0.016. dapat dilihat bahwa ketersediaan memiliki hubungan yang erat dengan gaya kepemimpinan akan tetapi memiliki hubungan yang tidak searah, dimana semakin tingginya ketersediaan karyawan semakin rendah gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa:

- 1) Budaya organisasi memiliki hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan Gelanggang Olahraga Matraman dinyatakan terbukti. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan yang signifikan

antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai (Putri, 2015). Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak searah memiliki arti semakin tingginya budaya organisasi maka akan semakin rendah kinerja karyawannya.

- 2) Gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan Gelanggang Olahraga Matraman walaupun hubungan tersebut negative atau tidak searah dinyatakan terbukti. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Ariska, 2019). Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak searah memiliki arti semakin tingginya gaya kepemimpinan maka akan semakin rendah kinerja karyawannya.
- 3) Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan gaya kepemimpinan di Gelanggang Olahraga Matraman dinyatakan terbukti. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa terdapatnya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan (Atami, 2014). Budaya Organisasi dengan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif memiliki arti semakin tingginya budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

**KESIMPULAN**

*Pertama*, Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan, hal tersebut terdapat pada indikator kemampuan komunikasi. Dimana semakin tingginya kemampuan komunikasi maka rendah kinerja karyawannya;

*Kedua*, Gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup erat, hal tersebut terdapat pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan. Dimana semakin tingginya kemampuan mengendalikan bawahan semakin tinggi pula budaya organisasinya.

*Ketiga*, Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan budaya organisasi namun tidak searah, hal tersebut terdapat pada indikator ketersediaan. Dimana semakin tingginya ketersediaan maka semakin rendah budaya organisasinya.

*Keempat*, Kinerja karyawan memiliki hubungan tidak searah dengan gaya kepemimpinan, hal tersebut terdapat pada indikator ketersediaan. Dimana semakin tinggi ketersediaan maka rendah gaya kepemimpinannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Armiaty, Rina dan Zakhyadi Ariffin. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner*. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 2. Nomor 2. Banjarmasin.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi – Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Riyadi, Slamet. Publish Maret 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13 No. 11. Surabaya.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur, Muhammad. 2017. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.