

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Multi Teknik Telaga Indonesia

Hanna Putri Yulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Bina Sarana Informatika
Hannaputri254@gmail.com

Ani Rakhmanita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen SDM, Universitas Bina Sarana Informatika
Ani.ark@bsi.ac.id

Jl. Letnan Soetopo No.56 BSD 15318 Tangerang Banten Indonesia

Email Penulis Korespondensi: Hannaputri2542@gmail.com

Abstract– Human resources (HR) play an important role in a company because they can influence the company's efficiency and effectiveness. This research was conducted by exploring the perceptions of PT employees. Multi Teknik Telaga Indonesia to determine employee performance and the factors that influence it, namely leadership style and organizational culture. This research is located on Jl. Daan Mogot 119 Block C12 Jakarta. The research method used is a quantitative method. The type of research approach is using field research, by carrying out activities such as distributing questionnaires to respondents, processing data and analyzing data obtained from respondents. The number of samples taken from PT. Multi Teknik Telaga Indonesia as many as 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and the hypothesis in this study was tested using the Partial Test (T) and Simultaneous Test (F). The results of the analysis show that Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance in the Production Division at PT. Multi Teknik Telaga Indonesia. Partially Leadership Style (X1) has a positive but not significant effect on Employee Performance (Y). Furthermore, Organizational Culture (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak– Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia untuk mengetahui kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi. Penelitian ini berlokasi di Jl. Daan Mogot 119 Blok C12 Jakarta . Metode penelitian yang di gunakan yaitu metode kuantitatif. Jenis pendekatan penelitiannya yaitu menggunakan penelitian lapangan (field research), dengan melakukan kegiatan seperti menyebarkan kuesioner kepada responden, mengolah data dan menganalisis data yang diperoleh dari responden. Jumlah sampel yang di ambil dari PT. Multi Teknik Telaga Indonesia sebanyak 30 responden. teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Uji Parsial (T) dan Uji Simultan (F). Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia. Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). selanjutnya Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena mempengaruhi efisiensi serta efektifitas perusahaan. Moral karyawan sangat penting agar memiliki hubungan kerja yang produktif antara organisasi dan karyawan. Faktor penting yang dapat mengembangkan produktivitas dan keuntungan adalah kinerja karyawan, yang dapat menentukan pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Dengan memahami kinerja, perusahaan akan lebih mudah menemukan sejauh mana perkembangan mutu sumber daya manusia berhasil secara efektif (Rahmadani et al., 2021). Ketepatan dalam melaksanakan tugas, ketepatan jam kerja, kehadiran, dan kerjasama antar pegawai digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. (Ronald et al., 2019). Dengan memahami kinerja, perusahaan akan lebih mudah menemukan sejauh mana perkembangan mutu sumber daya manusia berhasil secara efektif (Rahmadani et al., 2021).

Kinerja adalah membandingkan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Berhasil tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung dari hasil kerja dalam mencapai target dengan kurun waktu tertentu. Berdasarkan poin-poin di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep kinerja yang mengacu pada hasil optimal yang dicapai karyawan dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas, sehingga memperoleh efektifitas dan efisiensi dalam segala aktivitas, dapat mendorong karyawan untuk memajukan perusahaan ke arah yang lebih baik. pengembangan arah yang lebih maju (Darmawan, 2022).

Kinerja karyawan PT. Multi Teknik Telaga Indonesia tidak sepenuhnya berjalan lancar dari beberapa indikator, dan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut adalah data tingkat kehadiran yang diperoleh dari PT. Multi Teknik Telaga Indonesia. Dari tingkat kehadiran pegawai dalam tiga bulan terakhir tidak stabil, tingkat kehadiran pegawai mencapai 63,3% di bulan Agustus, naik menjadi 66,6% di bulan September, dan turun menjadi 60% di bulan Oktober. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak memenuhi standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan yaitu gaya seorang pimpinan menjalankan fungsi kepemimpinan atau menjalankan fungsi manajemen dalam memimpin bawahannya. Sementara itu, Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja para karyawan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Ida Farida & Makna Fauzi, 2020). Di organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan keadaan pekerjaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan standar kehadiran yang ditetapkan perusahaan agar mencapai produktivitas yang tinggi (Rosalina & Wati, 2020). Dengan memahami berbagai gaya kepemimpinan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan menciptakan hubungan kerja yang

baik antara pemimpin dan pengikut (Simamora et al., 2018). Berikut ini adalah gaya kepemimpinan :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis. 2. Gaya Kepemimpinan Delegatif. 3. Gaya Kepemimpinan Birokratis. 4. Gaya kepemimpinan *Laissez-faire*. 5. Gaya Kepemimpinan Otoriter/Otokratis. 6. Gaya Kepemimpinan Karismatik.

Setelah gaya kepemimpinan, yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi . Menurut Victor Tan Budaya Organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi dan Menurut Siagian Budaya Organisasi ialah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu organisasi atau perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik (Prasada, 2020). Budaya organisasi mempunyai 4 fungsi yaitu (Al Ghifari et al., 2022): 1. Memberikan identitas kepada karyawan. 2. Membangun komitmen kelompok. 3. Mendorong stabilitas sistem sosial. 4. Menjadi sumber kekuatan dan stabilitas bagi organisasi. seperti, pengertian Kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi, memotivasi, dan Permasalah budaya organisasi yang ada di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia tersebut masih belum maksimal dilakukan. Budaya organisasi yang di terapkan pada perusahaan ini terlihat dari penekanan pada hubungan kerja yang santai dan kurangnya konsistensi yang dilakukan oleh karyawan untuk membudayakan hal yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan. salah satu contoh yang ada yaitu, karyawan masih kurang kedisiplinan kehadiran yang dilihat dari tabel absensi di atas. Hal ini tentu harus sangat diperhatikan oleh manajemen guna membangun PT. Multi Teknik Telaga Indonesia yang lebih baik untuk mendukung semua kegiatan tentunya.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang telah dijabarkan maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Produksi di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia. Dengan menyelesaikan tugas-tugas antara lain mengirimkan kuesioner kepada responden, mengolah data, dan mengevaluasi data yang dikumpulkan dari responden yang merupakan karyawan PT. Teknik Multi Telaga Indonesia, peneliti menggunakan teknik penelitian lapangan. Penelitian inferensial digunakan dalam penelitian ini, yang berarti bahwa data sampel dianalisis secara statistik dan temuan tersebut kemudian diperluas ke seluruh populasi.

Populasi terdiri dari benda-benda dan orang-orang dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki guna menarik kesimpulan (Arfatin Nurrahmah, 2021). Sedangkan sampel adalah perwakilan atau bagian dari populasi yang telah dihilangkan dengan cara tertentu (Arfatin Nurrahmah, 2021). Jumlah sampel ditentukan dengan metode pencacahan atau sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Multi Teknik Telaga Indonesia sebanyak 30 responden divisi produksi.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu alatukur yang dipergunakan untuk mengukur suatu kejadian yang digunakan oleh peneliti. Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan (Amalia et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, artinya tanggapan telah ditentukan sebelumnya dan responden hanya perlu memilih tanggapan yang paling sesuai dengan pertanyaan yang ada.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif. yang dimaksud dalam teknik deskriptif ini yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu permasalahan yang ada pada saat penelitian (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Teknik ini juga memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti. maka dilakukan pengujian statistik menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product And Service Sollutions*).

Uji Instrumen Data

- a. Uji validitas adalah Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu item pertanyaan dianggap sah dan valid apabila nilai validitas dari setiap jawaban yang diperoleh setelah menyajikan daftar pertanyaan lebih dari 0,3 (Kurnia Dewi et al., 2020).
- b. Uji reliabilitas adalah Suatu variabel dapat dikatakan dapat diandalkan atau konsisten dalam mengukur sesuatu jika memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Kurnia Dewi et al., 2020).
- c. Uji multikolinearitas adalah variabel independen dalam model regresi yang memiliki hubungan linier satu sama lain. Dengan bantuan SPSS perhitungan. VIF ditampilkan dalam tabel Coefficients yaitu kolom Collinearity Statistics (Agreindra Helmiawan et al., 2018).
- d. Variabel independent merupakan diregresi dengan *absolute Unstandardized Residual*, dan dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan ambang batas signifikansi 0,05.
- e. Uji Normalitas adalah residual Untuk mengetahui apakah nilai residual pada persamaan regresi berdistribusi teratur atau tidak, digunakan uji normalitas. Data berdistribusi normal jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $>0,05$. -Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Haura Zhafira Hidayat et al., 2022)
- f. Uji Regresi Linear Berganda adalah Analisis yang dikenal dengan regresi linier berganda menggambarkan keterkaitan antara variabel dependen dan variabel yang berdampak pada beberapa variabel independen (Hartati et al., 2020).
- g. Uji t (Uji Parsial) Uji regresi berganda ini dirancang untuk memeriksa apakah variabel dependen secara signifikandipengaruhi oleh model regresi variabel independen bahkan secara parsial. (Mardiatmoko, 2020).
- h. Uji F.Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (Mardiatmoko, 2020).
- i. Koefisien Determinasi R^2 Indikator seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y merupakan ukuran analisis determinasi. Persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dihitung dengan menggunakan metodologi ini. (Mardiatmoko, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel III. 1
Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	.593**	0.361	Valid

Tabel III. 2
Uji Hasil Validitas X2

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	.633**	0.361	Valid

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	.774**	0.361	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.361) dan bernilai positif, maka variabel X1 dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan secara keseluruhan. sedangkan variabel budaya organisasi (X2) memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.361) dan bernilai positif, maka variabel X2 dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan secara keseluruhan. Dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.361) dan bernilai positif, maka variabel Y dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan secara keseluruhan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel III. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability Coefficients	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X1 (Gaya Kepemimpinan)	1.00	0.6	Reliabel
2	X2 (Budaya Organisasi)	.873	0.6	Reliabel
3	Y (Kinerja Karyawan)	.702	0.6	Reliabel

Sumber : (data diolah, 2023)

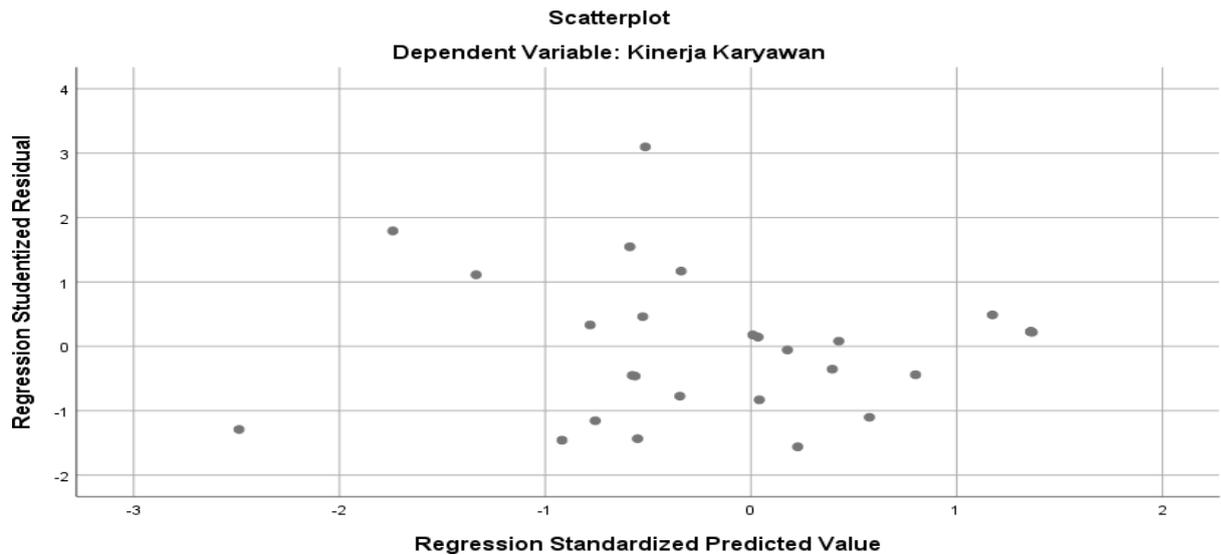
Pada tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's alpha di atas > 0.60 sehingga item-item pernyataan termasuk dalam kategori handal dan variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Asumsi Klasikk

Tabel III. 5
Hasih Uji Multikolinearitas

Uji MultiKolinearitas					
No	Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.021	.053		
	Gaya Kepemimpinan	-.144	.886	.238	4.203
	Budaya Organisasi	3.665	.001	.238	4.203
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas pada uji multikolinearitas hasil Pengambilan Keputusannya dilihat dari jika nilai VIF < 10 , maka H_0 diterima dan jika nilai VIF > 10 , maka H_0 ditolak. Dapat diperoleh nilai VIF variabel X1 dan X2 adalah 4,203. Maka VIF = 4,203 < 10 , sehingga H_0 diterima. Kesimpulannya adalah tidak ada multikolinearitas antar variabel independent.

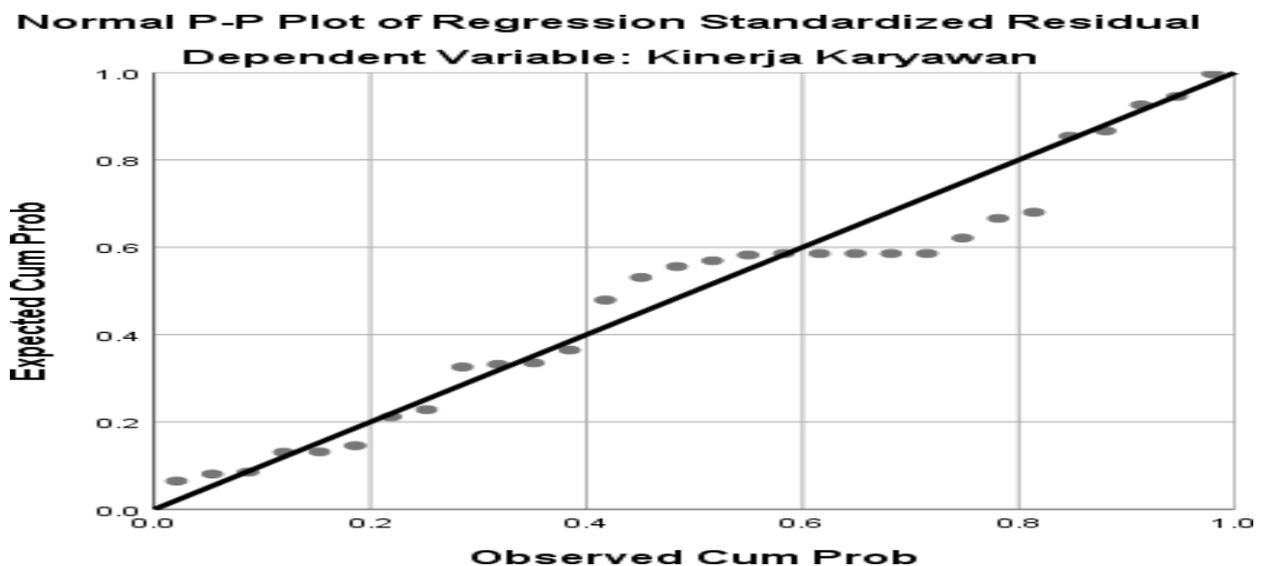


Sumber : (data diolah, 2023)

Gambar III. 1

Uji Heteroskedastisitas

Dari analisis scatterplots pada tabel diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala pada heteroskedastisitas. pada model regresi tersebut sebagaimana dasar pengambilan keputusan, dengan demikian perlu ditanggulangi dengan Uji Glejser untuk menghindari adanya Heteroskedastisitas.



Sumber : (data diolah, 2023)

Gambar III.2 Uji Normalitas

Pada analisis uji grafis gambar diatas dianggap berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sebenarnya yaitu mengikuti garis diagonal. Maka maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel III. 1
Hasih Uji Regrensi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,702	3,316		2.021	.053
	Gaya Kepemimpinan	-0,018	0,126	-0,033	-.144	.886
	Budaya Organisasi	0,577	0,157	0,842	3.665	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : (data diolah, 2023)

Rumus : $Y = a + b_1 x_1 + b_2x_2 + e$

$$Y = 6,702 + (-0,018 X_1 + 0,577 X_2) + e$$

Nilai koefisien regresi (X_1) sebesar -0,018 yang diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan penurunan taget sebesar -0,018 satu satuan dengan memperhitungkan variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi positif (X_2) sebesar 0,577 yang berarti budaya organisasi (X_2) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan (Y) dan setiap penambahan 1 poin budaya organisasi (X_2) meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,577. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif/searah antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya ketika variabel gaya kepemimpinandan budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai juga meningkat.

1. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\% = 0,05$, sedangkan derajat bebas pengujian adalah $n - k = 30 - 2 = 28$. Dalam hal ini ttabel adalah $(0,05;28)$. Maka ttabel sebesar 1,701. Berikut adalah hasil output uji t menggunakan SPSS versi 25 :

Tabel III. 2
Hasih Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.021	.053
	Gaya Kepemimpinan	-.144	.886
	Budaya Organisasi	3.665	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : (data diolah, 2023)

Terlihat variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,886 lebih besar dari nilai signifikansi threshold 0,05. artinya H_0 diterima dan H_a ditolak , dapat disimpulkan bahwa gaya manajemen mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 lebih rendah dari batas nilai signifikansi 0,05. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa organisasi memiliki dampak budaya yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel III. 3
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	26,331	.000b
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan			

Sumber : (data diolah, 2023)

Dari tabel diatas dapat diuji dengan langkah 1 hasil pengujian regression signifikan level tabel sebesar 0,000 yangdimana itu kurang dari 0,05. Pernyataan ini berarti nilai signifikan $>0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara statistic Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Pada Divisi Produksi di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

Tabel III. 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813a	0,661	0,636	2,14696
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : (data diolah, 2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah Adjusted R Square dengan nilai 0,661. Artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 66,1%, dan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat t-hitung lebih kecil dari t-tabel -0,144

<1,697 nilai signifikan $t > a = 0,05$, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak signifikan. H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil yang sama dengan penelitian (Marjaya, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil penelitian maka diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar -0,547 yang dimana lebih kecil dari pada t-tabel (2,011) atau nilai sig 0,587 lebih besar dari nilai signifikan 0,05.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah budaya organisasi (X2) kemungkinan besar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pemahaman budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung $3,665 > 1,697$ lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikan $t < a = 0,05$ maka pengaruh budaya organisasi (X2)

terhadap kinerja karyawan

(Y) adalah signifikan. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hasil yang sama dengan penelitian (Rosvita et al., 2017) yang menyatakan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen, untuk korelasi variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. diperoleh nilai t hitung 7,110 sedangkan t-tabel (1,701) Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $7,110 > 1,701$ atau nilai signifikan $t < \alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan (secara parsial) dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah Berdasarkan Hasil pengujian yang dilakukan, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dapat diketahui bahwa regression signifikan level tabel sebesar 0,000 yang dimana itu kurang dari 0,05. Pernyataan ini berarti nilai signifikan $> 0,05$. H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi secara simultan terhadap variable Kinerja Karyawan.

Nilai Adjusted R Square dengan sebesar 0,661 yang menunjukkan hasil pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,661. Artinya, 66,1%. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh factor Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) untuk sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi di PT. Multi Teknik Telaga Indonesia. berdasarkan hasil penelitian yang di dapat menggunakan metode kuesioner dan perhitungan menggunakan regresi linear berganda dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil yang diperoleh menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap, sedangkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat ditarik kesimpulan dari 2 variabel tersebut bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Multi Teknik Telaga Indonesia.

REFERENCES

- Agreindra Helmiawan, M., Hidayatul Akbar, Y., & Sofian, Y. Y. (2018). *Evaluasi dan Uji Kualitas Website dengan Metode Webqual (Studi Kasus: STMIK Sumedang)*. www.stmik-sumedang.ac.id.
- Al Ghifari, A., Wibawanti, I., Kunci, K., Organisasi, B., & Organisasi, K. (2022). Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia. In *Psikologi Kreatif Inovatif* (Vol. 2). <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>
- Arfatin Nurrahmah. (2021). *Pengantar statistik I* (Haryanti Suci (ed.); 1st ed., Vol. 150). Arfatin Nurrahmah, M.Pd, Febri Rismaningsih, S.Pd.Si., M. Sc, .
- Darmawan, didit. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Satyagraha*, 05.
- Hartati, E., Indriyani, R., & Trianingsih, I. (2020). Analisis Kepuasan Pengguna Website SMK Negeri 2 Palembang Menggunakan Regresi Linear Berganda. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 20(1), 47–58. <https://doi.org/10.30812/matrik.v20i1.736>
- Haura Zhafira Hidayat, D., Nebrisa Zagladin Jacoeb, T., Syarif Hidayatullah Jakarta, U., Muhammadiyah HAMKA, U., & SamMarie Basra, R. (2022). *Pengaruh Forgiveness dan Happiness terhadap Gratitude dalam Hubungan Perkawinan*. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Ida Farida, S., & Makna Fauzi, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. In *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* (Vol. 1, Issue 2).

- Kurnia Dewi, S., Sudaryanto, A., Studi Keperawatan, P., Muhammadiyah Surakarta, U., & Komunitas, K. (2020). 73 *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*.
- Kusrini. (2007). *Konsep Dan Aplikasi Pendukung Keputusan*. Andi.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marjaya, indra. (2019). persamaan bab 4. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviardari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, 1(2), 49–57. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.142> Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. In *Zaenal Fanani /Indonesia Jurnal Farmasi* (Vol. 2, Issue 1).
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2>.