



Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama

Lucia Maduningtias¹, Umi Narimawati², Azhar Affandi³, Sidik Priadana⁴, Heri Erlangga⁵

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

²Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), Bandung, Jawa Barat, Indonesia

^{3,4,5}Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email: madulucia77@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-02-25 Revised: 2022-03-15 Published: 2022-04-04 Keywords: <i>Organizational culture;</i> <i>Leadership;</i> <i>Employee performance.</i>	The purpose of this study was to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama, either partially or simultaneously. The method used is a quantitative research method. In this study using a saturated sample, and the total population in this study was 64 people. All of the population was sampled so that the number of samples was 64 people, the results of this study are organizational culture has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 25,774 + 0.360X1$. The correlation coefficient value of 0.315 means that the second variable has a sufficient level of relationship. The value of the coefficient of determination is 0.099 or 9.9% while the remaining 90.1% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained t value > t table or (2,611 > 1,998). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that there is a significant influence between organizational culture on employee performance. significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10,479 + 0,885X2$. The correlation coefficient value of 0.568 means that the second variable has a strong relationship level. The coefficient of determination obtained is 0.322 or 32.2% while the remaining 67.8% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value t count > t table or (5,427 > 1,998). Thus, H0 is rejected and H2 is accepted, this shows that there is a significant influence between leadership on employee performance.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-02-25 Direvisi: 2022-03-15 Dipublikasi: 2022-04-04 Kata kunci: <i>Budaya Organisasi;</i> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang. Semua jumlah populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 64 orang, hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 25,774 + 0,360X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,315 artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,099 atau sebesar 9,9% sedangkan sisanya sebesar 90,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,611> 1,998). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,479 + 0,885X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,427> 1,998). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang ber-

hubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki, tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti. Menurut (Hasibuan, 2019:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diambil dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Sumber Daya Manusia memerlukan arahan untuk memanager dan meningkatkan kinerja karyawan, budaya Organisasi dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Masalah Budaya Organisasi pada PT. Indomarco Prismata Kebayoran Lama yang utama adalah kurangnya kesadaran dari para karyawan untuk dapat menjalankan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi sehingga menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan yang berefek kepada tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya untuk masalah Kepemimpinan yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan adalah komunikasi yang kurang efektif di PT. Indomarco Prismatama Kebayoran Lama. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi di depan karyawan, yang membuat karyawan menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinannya.

Masalah kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya

pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Afandi, 2018:104). Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, 2018:86). Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, (2018:86). Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Ciri-ciri Pemimpin

Menurut Afandi (2018:104) terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

- a) Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
- b) Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
- c) Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
- d) Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
- e) Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.
- f) Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industri dan hal-hal teknis

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang dapat diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang

dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi di sebuah organisasi, apabila orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, maka mereka akan membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka (Ariesta, 2017). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Budaya organisasi adalah pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menjadi sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

4. Ciri-ciri budaya Organisasi

Ciri-ciri budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko
Yakni mencari peluang baru, bereksperimen, dan tidak terhambat oleh kebijakan formal.
- b) Stabilitas dan keamanan
Yakni menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya, keamanan, dan penggunaan aturan-aturan yang mengarahkan dalam berperilaku.
- c) Menghargai orang lain
Adil, toleransi, dan memberikan penghargaan kepada orang lain.
- d) Orientasi Hasil
Memiliki perhatian dan harapan tinggi terhadap hasil, capaian dan Tindakan.
- e) Orientasi tim dan kolaborasi
Bekerjasama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.

5. Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018:89) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di-

berikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Ninit Alfianika (2018:26) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif akan banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, dan penampilan hasilnya, dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, dan juga dapat dalam bentuk kualitatif sebagai pendukungnya, dalam memperoleh data primer, peneliti menggunakan hasil penyebaran kuisioner pada sampel yang telah ditentukan berupa data mentah yang berisi tanggapan responden mengenai kompetensi individu, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada karyawan. Sedangkan, untuk data sekunder, peneliti menggunakan studi pustaka yang berasal dari buku, jurnal, dan literatur lain untuk mengartikan suatu interpretasi dari objek penelitian yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu karyawan dari perusahaan PT.Indomarco Prismatama Kebayoran lama sebanyak 64 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 64 orang karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Validitas terdiri atas validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi dan waktu yang berbeda, validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrument penelitian mengukur apa

yang seharusnya diukur dari suatu konsep Jogiyanto (2011: 70), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, dan dilanjutkan dengan uji analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji koefisien determinasi, berupa uji t, dan uji f. Data yang terkumpul dari hasil kuesioner kemudian akan ditabulasi dengan perangkat lunak SPSS, langkah awal adalah menguji validitas indikator dari masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan di penelitian ini akan diuji melalui uji validitas seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel Budaya Organisasi	r hitung	r tabel	Ket
1	Pertanyaan 1	0,618	0,24	Valid
2	Pertanyaan 2	0,657	0,24	Valid
3	Pertanyaan 3	0,728	0,24	Valid
4	Pertanyaan 4	0,767	0,24	Valid
5	Pertanyaan 5	0,603	0,24	Valid
6	Pertanyaan 6	0,667	0,24	Valid
7	Pertanyaan 7	0,553	0,24	Valid
8	Pertanyaan 8	0,600	0,24	Valid
9	Pertanyaan 9	0,784	0,24	Valid
10	Pertanyaan 10	0,659	0,24	Valid

No	Variabel Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Ket
1	Pertanyaan 1	0,673	0,24	Valid
2	Pertanyaan 2	0,544	0,24	Valid
3	Pertanyaan 3	0,598	0,24	Valid
4	Pertanyaan 4	0,606	0,24	Valid
5	Pertanyaan 5	0,663	0,24	Valid
6	Pertanyaan 6	0,852	0,24	Valid
7	Pertanyaan 7	0,769	0,24	Valid
8	Pertanyaan 8	0,652	0,24	Valid
9	Pertanyaan 9	0,618	0,24	Valid
10	Pertanyaan 10	0,657	0,24	Valid

No	Variabel Kinerja	r hitung	r tabel	Ket
1	Pertanyaan 1	0,674	0,24	Valid
2	Pertanyaan 2	0,578	0,24	Valid
3	Pertanyaan 3	0,765	0,24	Valid
4	Pertanyaan 4	0,590	0,24	Valid
5	Pertanyaan 5	0,518	0,24	Valid
6	Pertanyaan 6	0,458	0,24	Valid
7	Pertanyaan 7	0,789	0,24	Valid
8	Pertanyaan 8	0,728	0,24	Valid
9	Pertanyaan 9	0,652	0,24	Valid
10	Pertanyaan 10	0,559	0,24	Valid

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka diperoleh data pada tabel di atas, bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai R hitung > R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid, setelah melakukan uji validitas dan butir instrumen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas sebagai berikut: (1) Jika Cronbach's Alpha > 0,60, maka variabel dinyatakan reliabel, (2) Jika Cronbach's Alpha < 0,60, maka variabel dianggap tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi individu (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y):

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach h Alpha	Cronbach h Alpha	Ket
1	Budaya Organisasi	0,855	0,600	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,822	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,826	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2022

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan residual variabel yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat sig. α hasil perhitungan > 0,050.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.108	65	.020*	.969	65	.103

*This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung menggunakan *software system SPSS versi 22* sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	9.897			1.511	.136
Motivasi (X1)	.029	.141	.025	.206	.838
Disiplin Kerja (X2)	.864	.193	.554	4.486	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2020

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu: $Y = 9,897 + 0,29X1 + 0,864X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9,897 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,897 point.

5. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja Y

Model	Model Summary							
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square	F	df1		df2
1	.568 ^a	.323	4,32004	.323	14,521	2	61	.000

N. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepemimpinan, Data diolah tahun 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 dimana nilai tersebut berada pada interval $>0,5 - 0,75$ artinya variabel motivasi dan kepemimpinan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 22, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.300	4,32004

Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,323 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-32,3\%) = 67,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

7. Pengujian Hipotesis

a) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik (uji t) apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Pengujian pengaruh dalam penelitian ini antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Signifikansi dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	25,774		4,088	,000
Motivasi	,360	,138	,315	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,611 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	10.479		1.788	.079
Kepemimpinan	.885	.163	5.427	.000
		.568		

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,427 > 1,998). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

b) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Berikut disajikan Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Stimulan.

Tabel 9. Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Stimulan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressio	542.012	2	271.006		
n					
Residual	1138.426	61	18.663	14.521	.000 ^b
Total	1680.437	63			

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan.

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,521 > 2,75), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25,774 + 0,360X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,315 dimana nilai tersebut berada pada interval >0,25 – 0,5 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,099 atau 9,9% sedangkan sisanya sebesar (100-9,9%) = 90,1% dipengaruhi factor. Lain Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,611 > 1,998). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.
2. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,479 + 0,885X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 dimana nilai tersebut berada pada

interval >0,5-0,75 artinya, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% sedangkan sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,427 > 1,998). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,897 + 0,29X_1 + 0,864X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,568 dimana nilai tersebut berada pada interval >0,5 - 0,75 artinya, variabel motivasi dan kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,323 atau sebesar 32,3% sedangkan sisanya 67,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (14,521 > 2,75). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian jaring laba-laba, interaksi-interkoneksi Universitas Islam Negeri Sunan Kalidjaga Yogyakarta dalam penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan. Saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif terkait Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Kebayoran Lama.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya
- Adam, Adlan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman DIY*. Skripsi. DIY: UNY
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya*

Manusia Teori Konsep dan

Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing

- Agustina, Dewi. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Operasional Pada PT. Indopay Merchant Services Jakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Ansen, Yopines, & Norman, Edwin. (2016). *Hambatan Komunikasi Dan Budaya Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Study & Management Research, 23. Google Scholar
- Ariesta, I. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging*. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 2(2), 1-20
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Danim, Sudarwan. (2010). *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Fahmi Irfham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Cetakan Ke-3, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), Bandung.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helga Margareth. (2011). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (kasus pada divisi network maagement PT*.

- Indosat, tbk.*). Skripsi Universitas Bakrie Indonesia.
- Hidayah, Kemal, Kusumaningrum, Mayahayati, Wismono, Fani Heru, Amarullah, R. (2018). AKTUALISASI BUDAYA INOVASI PADA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 35-52.
- Mangku Prawira S. Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wayan Juniantara. (2016). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar*. Skripsi Universitas Udayana.
- Wibowo. (2017). *Pengertian Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. Muri. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenamedia Group
- Zainal, Veithzal Rivai. (2017). *Pengertian Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.