



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

Noviana Ramadan Sapriti¹, Nurul Ilham²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: novianaramadansapriti123@gmail.com, dosen02548@unpam.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and leadership on employee performance at PT Pratama Abadi Industri Manufacturing Division. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 80 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are organizational culture has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 55.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.277 > 1.990)$. Leadership has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 69.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(12.478 > 1.990)$. Organizational culture and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 8.151 + 0.175X_1 + 0.632X_2$. The determination coefficient value is 70.5% while the remaining 41.4% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated F value $> F$ table, or $(79.917 > 3.12)$.*

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(9,277 > 1,990)$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(12,478 > 1,990)$. Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,151 + 0,175X_1 + 0,632X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(79,917 > 3,12)$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

PT Pratama Abadi Industri adalah produsen sepatu merek NIKE terkemuka di Indonesia, sudah berpengalaman lebih dari 34 tahun sebagai pendistribusi Sepatu Olahraga merek terkemuka di dunia. Namun dibalik itu semua Karyawan menjadi salah satu tonggak untuk menjalankan roda perusahaan untuk terus berkembang. Namun bagaimana bila peran serta karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan jika budaya organisasi dan kepemimpinan yang ada saat ini masih belum cukup untuk mencapai target dan tujuan yang diharapkan. Berdasarkan para penelitian didapatkan data

dari PT. Pratama Abadi Industri pada bagian sumber daya manusia sebagai bagian yang mengelola seluruh personel dalam organisasi. PT. Pratama Abadi Industri bertekad untuk konsisten menjaga kualitas sumber daya manusia sehingga semua aspek diperlukan dengan kinerja yang baik. Guna menyelaraskan visi dan misi, PT. Pratama Abadi Industri harus berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Manufaktur.

Berikut adalah hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan kepada 25 orang karyawan PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Penilaian dilakukan dengan memberikan komponen yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan:

Tabel 1. 1
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur Periode Tahun 2022-2024

No	Unsur Penilaian	Target	Realisis			Rata-Rata
			2022	2023	2024	
1	Kualitas Kerja	100%	87%	85%	76%	70%
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	75%	65%	73%
3	Tanggung Jawab	100%	80%	72%	70%	74%
4	Kerjasama	100%	70%	70%	60%	66%
5	Inisiatif	100%	75%	75%	72%	74%

Sumber: Data KPI PT. Pratama Abadi Industri Tahun 2022-2024

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, pencapaian penilaian kinerja tiap tahun mengalami perubahan yang cukup signifikan pada setiap unsur penilaian sehingga menghasilkan total kriteria yang cukup beragam, seperti pada kualitas kerja dengan total rata-rata 83% masuk pada kriteria baik. Kuantitas kerja dengan total rata-rata 73% masuk pada kriteria cukup. Tanggung jawab total rata-rata 74% masuk pada kriteria cukup. Kerjasama total rata-rata 66% masuk pada kriteria kurang. Inisiatif total rata-rata 74% masuk kriteria cukup.

Secara lebih jelas gambaran tentang budaya organisasi pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur Tahun 2025 berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan mengenai budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. 2
Pra Survey Budaya Organisasi PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

No	Indikator	Budaya Organisasi	Jawaban		Jumlah Responden
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Inovatif memperhitungkan resiko	Apakah didalam Budaya Organisasi anda dilibatkan dalam memperhitungkan resiko?	40%	60%	25
2	Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail	Apakah didalam Budaya Organisasi memberikan pengakuan kepada karyawan yang menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan minim kesalahan?	55%	45%	25
3	Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	Apakah Budaya Kerja di tempat anda mendukung?	50%	50%	25
4	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	Apakah Anda merasa bahwa dalam Organisasi peduli terhadap kesejahteraan Anda sebagai individu?	45%	55%	25
5	Berorientasi kepada efektivitas pekerjaan	Apakah Anda merasa bekerja sama secara efektif didalam sebuah Organisasi?	65%	35%	25

Sumber: Pra Survey Kuesioner PT. Pratama Abadi Industri 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat budaya organisasi PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur sebanyak 25 orang, dapat dilihat bahwa tabel pra survey di atas menunjukkan hasil survey terkait budaya organisasi yang dirasakan oleh responden. Data tersebut dikumpulkan untuk menganalisis dan memahami persepsi responden terhadap budaya organisasi yang mereka alami.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Menganalisis budaya organisasi merupakan langkah penting untuk memahami norma, nilai, dan perilaku yang dianut oleh anggota, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang seimbang mencakup elemen-elemen seperti inovasi, kolaborasi, dan stabilitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi yang efektif melibatkan partisipasi aktif semua

anggota dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berikut adalah hasil pra survey kepemimpinan kepada 25 orang karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur:

Tabel 1. 3
Pra Survey Kepemimpinan PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

No	Indikator	Kepemimpinan	Jawaban		Jumlah Responden
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Keinginan untuk menerima tanggung jawab	Apakah Anda merasa visi dan misi organisasi disampaikan dengan jelas oleh para pemimpin?	60%	40%	25
2	Kemampuan untuk “perceptive”	Apakah Anda merasa nyaman untuk menyampaikan ide atau kekhawatiran kepada pemimpin Anda?	45%	55%	25
3	Kemampuan bersikap objektif	Apakah pemimpin memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu Anda berhasil dalam pekerjaan?	50%	50%	25
4	Kemampuan untuk menentukan prioritas	Apakah pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan yang penting?	35%	65%	25
5	Kemampuan untuk menjadi Pemimpin	Apakah Anda merasa termotivasi dan terinspirasi oleh kepemimpinan di tempat kerja Anda?	55%	45%	25

Sumber: Pra Survey Kuesioner PT. Pratama Abadi Industri 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, pada hasil pra survey kepemimpinan yang dilakukan kepada karyawan PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur sebanyak 80 orang, dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama, diketahui jawaban setuju lebih banyak daripada jawaban tidak setuju dengan presentase 60% lebih besar dari 40%. Pada pertanyaan kedua, diketahui jawaban tidak setuju lebih banyak daripada jawaban setuju dengan presentase 55% lebih besar dari 45%. Pada pertanyaan ketiga, jawaban setuju dan tidak setuju seimbang dengan presentase 50%. Pada pertanyaan keempat, jawaban tidak setuju lebih banyak daripada jawaban setuju dengan presentase 65% lebih besar dari 35%. Dan pada pernyataan kelima, jawaban setuju lebih banyak daripada jawaban tidak setuju dengan presentase 55% lebih besar dari 45%.

Mengingat bahwa kinerja sumber daya manusia bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam

membentuk perilaku dan motivasi karyawan. Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong kolaborasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Ketika budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai individu karyawan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengelola dan mengembangkan budaya mereka untuk memastikan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat mencapai potensi optimalnya.

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) Budaya organisasi khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2017:15) “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Menurut George R. Terry (2018:57) “kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela”.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2022) berpendapat, “kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja karyawan dapat dikatakan

tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Creswell (2023), "penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan". Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka. Hasil yang didapatkan berupa data yang biasanya digambarkan menggunakan tabel, grafik, dan lainnya. Tujuan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk membuktikan dan mengembangkan teori serta hipotesis-hipotesis yang berkaitan terhadap sebuah objek atau fenomena yang sedang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ table, $(n-2) : 80 - 2 = 78$ yaitu 0,2199 dengan tingkat signifikansi 5% (0,005) pada setiap pertanyaan. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. Berdasarkan data diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X2) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ table, $(n-2) : 70 - 2 = 68$ yaitu 0,235 dengan tingkat signifikansi 5% (0,005) pada

setiap pertanyaan. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3. Berdasarkan data diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r table, $(n-2) : 80 - 2 = 78$ yaitu 0,2199 dengan tingkat signifikansi 5% (0,005) pada setiap pertanyaan. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

1. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,948 $>$ 0,60 dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.
2. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,851 $>$ 0,60 dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.
3. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60 yaitu 0,962 $>$ 0,60 dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

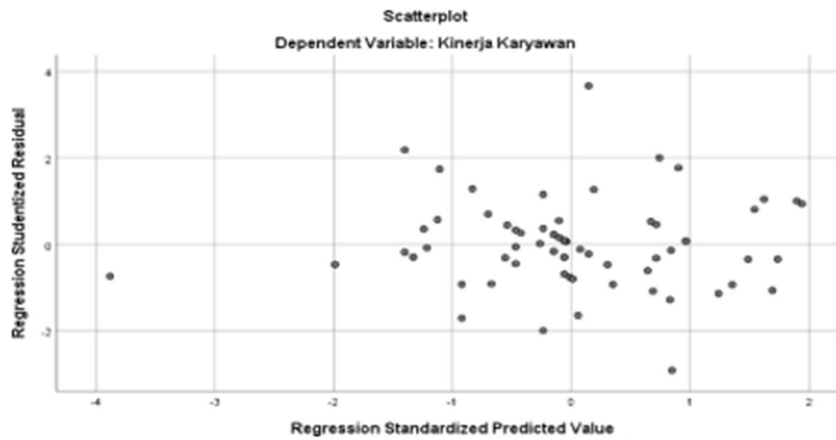
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.5843242
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.202
	Negative	-.082
Test Statistic		.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov- Smirnov dengan keterangan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,065 > 0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : pengolahan data SPSS 26

Gambar 4. 3
Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada gambar 4.3 scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.151	2.593		3.143	.002		
	Budaya Organisasi	.175	.125	.167	1.398	.167	.308	3.249
	Kepemimpinan	.632	.109	.695	5.808	.000	.308	3.249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.17 diperoleh nilai *Tolerance Variabel* Budaya Organisasi 0,308 dan Kepemimpinan sebesar 0,308 dimana kedua nilai

tersebut > 0,10 dan nilai VIF Variabel Budaya Organisasi sebesar 3,249 serta Kepemimpinan sebesar 3,249 dimana berarti nilai tersebut < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.705	.696	2.59456	1.977

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai durbin-watson senilai 1,977 yang secara kriteria pedoman memiliki nilai antara 1,560 – 2,460 yang artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada gejala autokorelasi pada model tersebut

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi (X1) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.151	2.593		3.143	.002
	Budaya Organisasi	.175	.125	.167	1.398	.167
	Kepemimpinan	.632	.109	.695	5.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,151 + 0,175X1 + 0,632X2$$

1. Konstanta sebesar 8,151 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 8,151
2. Nilai regresi 0,175X1 (positif) artinya apabila variable Budaya Organisasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175 satuan
3. Nilai regresi 0,632X2 (positif) artinya apabila variabel Kepemimpinan (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,632 satuan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X1) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
				R Square	F Change	df1		
1	.839 ^a	.705	2.59456	.705	79.917	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X1) Dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.696	2.59456

a.Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,705 maka dapat disimpulkan bahwa variable Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% ($100\% - 70,5\% = 29,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 30
Hasil Uji T Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.109	3.045		3.977	.000
	Budaya Organisasi	.781	.085	.746	9.227	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,227 > 1,990$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

Tabel 4. 31
Hasil Uji T Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.283	2.480		3.743	.000
	Kepemimpinan	.759	.061	.834	12.478	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,478 > 1,990$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 32
Hasil Uji F Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1075.958	2	537.979	79.917	.000 ^b
	Residual	451.027	67	6.732		
	Total	1526.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.32 diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(79,917 > 3,12)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Divisi Manufaktur

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 12,109 + 0,781X_1$ dan hasil uji hipotesis (T) yang menunjukkan nilai thitung sebesar 9,277 yang mana nilainya lebih besar dari ttabel sebesar 1,990 ($t_{hitung} = 9,277 > t_{tabel} 1,990$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepemimpinan pada PT. Pratama Abadi Industri (*Department Manufaktur*).

5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 9,283 + 0,759X_2$ dan hasil uji hipotesis (T) yang menunjukkan nilai thitung sebesar 12,478 yang mana nilainya lebih besar dari tabel sebesar 1,990 ($t_{hitung} = 12,478 > t_{tabel} 1,990$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₂) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri (*Department Manufaturing*).
6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 8,151 + 0,175X_1 + 0,632X_2$ dan hasil uji hipotesis (F) yang menunjukkan nilai fhitung sebesar 79,917 yang mana nilainya lebih besar dari ftabel sebesar 3,12 ($f_{hitung} = 79,917 > f_{tabel} 3,12$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pratama Abadi Industri (*Department Manufaturing*).

DAFTAR REFERENSI

Buku:

- Abdullah, M. R. . (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Yogyakarta Aswaja Pressindo: 52.
- Andriani, El. dan Murni, L. . (2020). *Motivasi dan Beban Kerja Tentang Kinerja Bidan dalam Pengisian Buku KIA pada Deteksi Dini Kehamilan Risiko Tinggi di Puskesmas Kota BukitTinggi*. Riset Kebidanan Indonesia : 4 (1), 17-20.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Pendekatan Riset.
- Fahmi, Muhamad, Syahrums Agung, and Rachmatullaily . (2018). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Inovator.
- Gumilar, N. . (2023). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Duni pendidikan*. PT. Kimshafi Alung Cipta.

- Pakpahan, B. A. S. (2002). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Ramadhani, Muhammad Luthfi. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor*.
- Tarigan, Eka Dewi Setia. (2013). *Hubungan Antara Kepemimpinan Budaya Organisasi Strategi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tri Wahjoedi, S. T. . (2023). *Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Media Publishing.
- Utmainingsih, A. . (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Kepercayaan dan Komitmenn*. Universitas Brawijaya Press.

Jurnal :

- Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 162-170.
- Harahap, D. S., & Khair, H. . (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88.
- Indra Marjaya, Fajar Pasariba. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 129-147.
- Maryani, M., & Gazali, A. U. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja . *Mirai Management*, 216-230.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (1 (1)). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi & Syariah*, 9-13.
- Putrawijaya, N., & Oktavianti, R. (6 (2)). Analisis budaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja di masa pandemi covid-19. *Koneksi* , 255-263.
- Rivai, A. . (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 213-223.
- Sari, S. N., & Subagja, I. K. . (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 855-858.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 31-44.
- Wijaya, S. . (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Bina Karyawan*, 199-213.