

Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Rejo Makmur Kabupaten Semarang

Setya Ningrum¹, Natoil², Rina Sofiana³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
Menoreh Utara Raya No. 11 Sampangan
e-mail:¹rinarina020105@gmail.com, ²natoil@stiesemarang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Rejo Makmur kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Rejo Makmur kabupaten Semarang sebanyak 51 karyawan. Penelitian ini tidak melakukan pengambilan sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, pengujian signifikan parsial (uji-t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah pentingnya supervisor untuk meningkatkan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata kunci: budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on employee performance, and determine the influence of leadership on employee performance at Rejo Makmur Cooperative Semarang Regency. The population in this research is all employees at Rejo Makmur Cooperative Semarang Regency has 51 employees. This research did not carry out sampling. The research method used is a descriptive analysis method, a statistical analysis method consisting of multiple linear regression analysis, partial significance testing (t-test) and testing the coefficient of determination (R^2). The research results show that there is a significant positive influence between organizational culture and leadership on employee performance. The suggestion in this research is the importance of supervisors in improving organizational culture and good leadership. This is done so that employee performance can increase.

Key words: organizational culture, leadership, employee performance

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor terpenting yang digunakan untuk mendorong faktor lain adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan SDMSumber daya manusia (SDM) sangat penting, menurut Nugroho, (2023), karena mereka bertanggung jawab untuk menggerakkan dan menynergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, organisasi tetap beroperasi jika sumber daya manusianya bekerja dengan baik. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM termasuk pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi, memberdayakan, bimbingan, dan peningkatan disiplin. Karyawan adalah komponen penting dalam pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi harus memiliki karyawan yang berprestasi. Dengan kata lain, kelangsungan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik karyawannya.

kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor budaya organisasi. Penelitian sebelumnya melaporkan kalau budaya organisasi yang tercipta mampu memengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan (Fadlilah & Mirwan, 2019). Budaya organisasi ini diarahkan dengan tindakan serta pengabdian pada perusahaan, kemudian budaya organisasi yang baik serta kokoh dapat mendorong tujuan perusahaan yang nyata serta tingkatan kinerja yang besar pula.

Selain faktor budaya organisasi, terdapat faktor kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya(Andi et al., 2020). Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing(Lindayani, 2021; Prasetyani, 2020).Nugroho, (2023)menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dansenantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan.

2. METODE

Populasi dan Populasi Sampel

Populasi

Dalam melaksanakan penelitian kuantitatif, peneliti memerlukan populasi yang digunakan untuk menentukan sampel pada objek penelitian. Populasi adalah objek yang diteliti secara keseluruhan yang terdiri dari sejumlah individu, hal ini adalah jumlah individu terbatas maupun tidak (Hair et al., 2019). Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan Koperasi Rejo Makmur Kabupaten Semarang. Menurut data departemen SDM jumlah karyawan kurang lebih 51 karyawan.

Sampel

Sampel menurut Hair et al., (2019) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari jumlah populasi). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hal ini menunjukkan semua populasi terambil menjadi sampel penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian kuantitatif, peneliti memerlukan populasi yang digunakan untuk menentukan sampel pada objek penelitian. Populasi adalah objek yang diteliti secara keseluruhan yang terdiri dari sejumlah individu, hal ini adalah jumlah individu terbatas maupun tidak (Hair et al., 2019). Populasi pada penelitian ini menggunakan karyawan Koperasi Rejo Makmur Kabupaten Semarang. Menurut data departemen SDM jumlah karyawan kurang lebih 51 karyawan yang meliputi kantor pusat dan kantor cabang.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah keseluruhan yang ditentukan dengan menggunakan peneliti dan dapat diperdagangkan di alam dengan tujuan dipelajari yang memungkinkan Anda untuk mencapai catatan yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Variabel penelitian meliputi, variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh dan alasan perubahan pada variabel lain. Variabel imparial pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2). Variabel berbasis adalah variabel yang hidupnya dirangsang oleh variabel yang tidak bias. Variabel berbasis yang dilihat dalam hal ini adalah pemenuhan UKM yang berbasis pada sistem ekonomi kreatif (Y). (Liyono, 2022)

Metode mengumpulkan

Strategi pengumpulan data dalam tampilan ini, penggunaan strategi seri fakta melalui kuesioner, dan dokumentasi. Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti secara langsung mengamati objek penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan statistik yang memungkinkan analisis untuk memeriksa sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik banyak orang yang mungkin menderita mesin

yang ada. (Sara et al., 2022). Dokumentasi adalah cara untuk memperoleh catatan dengan cara menganalisis dan merekam beberapa dokumen baik dari buku, arsip atau file yang mencantumkan tabel statistik dan topik lain yang terkait dengan penelitian.

Uji Data Instrumen Penelitian

Standar untuk kuesioner yang baik meliputi validitas dan reliabilitas. Mulai dari, uji validitas. Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan cara mengevaluasi biaya r yang dihitung dengan nilai tabel r . Pemeriksaan validitas digunakan untuk menentukan kelayakan gadget dalam daftar pertanyaan untuk variabel. Dalam penelitian ini, check out berubah menjadi selesai penggunaan SPSS. Kriteria seleksi yang digunakan dalam uji validitas dengan SPSS (Lestari, 2019) adalah sebagai berikut: (a) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka dinyatakan sah. (b) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka dinyatakan tidak valid. Dan kemudian uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan konsistensi alat sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat terlihat di dalam nilai Alpha Cronbach, jika biaya Alpha $> 0,60$ maka rakitan kueri adalah tempat variabel dapat diandalkan (PSAK:1, 2022). Maka kuesioner dalam pengamatan ini konstan atau dapat diandalkan.

Metode Analisis

Teknik analisis statistika adalah tahap sistem penelitian dimana data yang telah dikendalikan diolah sehingga dapat memecahkan rumusan masalah. Mengolah fakta-fakta yang diperoleh dari kuesioner dan ditabulasikan dalam bentuk angka dengan menggunakan perangkat evaluasi statistik aplikasi SPSS. (Parameswari et al., 2019).

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas menargetkan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel mapan dan variabel independen memiliki distribusi biasa atau tidak lagi. Met Teknik yang digunakan untuk menentukan normalitas model regresi adalah dengan menggunakan pencarian pada peluang plot evaluasi foto dengan melihat distribusi titik pada sumbu diagonal dan Satu Contoh Kolmogorov-Smirnov Uji penggunaan derajat signifikansi 5% atau 0,05 (Pratama & Nina Maharani, Moch Malik Akbar R, 2022). Dasar untuk membuat pilihan pada grafik Plot Probabilitas adalah sebagai berikut: (a) Jika informasi menyebar melintasi garis diagonal dan mengikuti jalannya garis diagonal, maka regresi bertemu dengan gagasan normalitas. (b) Jika statistik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak lagi sesuai dengan jalur garis diagonal, maka model regresi tidak lagi memenuhi asumsi normalitas.

Tes Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berusaha untuk memutuskan apakah dalam model regresi linier berganda korelasi ditemukan antara variabel independen. Model

regresi yang akurat sekarang tidak perlu memiliki korelasi antara variabel yang tidak bias (Usvela et al., 2019). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari: (a) Pentingnya korelasi antar variabel independen. Pedoman untuk versi regresi multikolinearitas yang tidak bias, memiliki kriteria sebagai berikut: Koefisien korelasi antara variabel yang tidak bias tidak selalu lebih besar dari 90% (di bawah 0,90), Jika korelasinya kuat di antara satu variabel yang tidak bias dan beberapa lainnya, ini adalah, korelasi di atas 90% atau 0,90, maka ini menunjukkan multikolinearitas kritis. (b) Gunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi. Batas nilai toleransi adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Jika biaya toleransi \leq nol,01 atau identik dengan biaya VIF \geq 10, multikolinearitas akan muncul. (Mutlu & Ozer, 2019)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memutuskan apakah dalam versi regresi ini mungkin ada ketidaksetaraan varians atau residu dari satu komentar ke komentar lainnya. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain adalah unik, itu mendekati bahwa mungkin ada gejala heteroskedastisitas dalam versi regresi. Versi regresi atas tidak lagi memiliki heteroskedastisitas. Dalam hal ini, metode yang digunakan untuk menemukan heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Gletser dan Uji Scatterplot (Gunawan & Wahyuni, 2013). Uji Glatster untuk dasar pilihannya sebagai

berikut : (a) Heteroskedastisitas tidak lagi terjadi jika biaya t yang dihitung lebih kecil dari ttabel dan biaya signifikansi lebih dari 0,05. (b) Heteroskedastisitas terjadi, jika biaya t yang dihitung lebih dari t tabel dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan dasar pengambilan pilihan untuk Uji Scatterplot adalah sebagai berikut: (a) Jika gaya tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, termasuk titik-titik yang membentuk sampel sehari-hari (bergelombang, menyebar, kemudian ramping), maka dapat disimpulkan bahwa mungkin ada heteroskedastisitas. (Sara et al., 2022). (b) Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah bahwa heteroskedastisitas tidak lagi terjadi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur pengaruh terhadap variabel independen (X) dan variabel mapan (Y). Metode evaluasi regresi linier lebih dari satu ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.Zero, Itu adalah salah satu paket program laptop yang digunakan untuk mengontrol statistik statistik. Evaluasi regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dampak terhadap variabel X1 (Budaya Organisasi), dan X2 (Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). (Puspitaningtyas & Saino, 2019) Kemudian digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Informasi:

Y = Kinerja Pegawai X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepemimpinan α = Konstan

β = koefisien regresi, itulah pentingnya perdagangan di dalam variabel yang

ditetapkan karena perubahan di setiap unit variabel yang tidak memihak (kemiringan)

E = Kesalahan Populer

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t atau parsial ini digunakan untuk mengintip signifikansi variabel yang tidak bias yang mempengaruhi variabel mapan yang dilakukan secara parsial atau personal (AH Pratama, 2017). (a) Langkah-langkah untuk t atau sebagian melihat adalah sebagai berikut: Tentukan spekulasi biaya dan alternatif $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, setiap variabel independen tidak memiliki dampak ukuran penuh pada variabel yang ditetapkan., $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, setiap variabel yang tidak bias memiliki dampak yang cukup besar terhadap variabel terstruktur. (b) Tentukan tahap besar ($\alpha = 0,05$). (b) Kriteria untuk memeriksa H_0 bersifat umum jika t bergantung < t tabel H_0 ditolak jika t menghitung > t meja. (c) Kesimpulan H_0 biasa = tidak ada dampak antara variabel independen pada variabel dasar. H_0 ditolak = Ada raksasa yang berdampak pada antara variabel yang tidak bias pada variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk memahami seberapa jauh variabel independen atau tidak bias dapat bersama-sama mempengaruhi variabel berbasis atau berbasis (AH Pratama, 2017). Langkah-langkah yang dilihat adalah sebagai berikut: (a) Tentukan hipotesis $H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$, artinya yang tidak bias variabel secara kolektif tidak memiliki dampak pada variabel yang ditetapkan, $H_a : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, yang berarti bahwa variabel independen pada saat yang sama mempengaruhi variabel berbasis. (b) Tentukan tabel F penggunaan: Tingkat signifikansi (a) = lima%. H_0 bias jika (a) > 0,05 maka semua variabel yang tidak bias tidak memiliki dampak ukuran yang baik pada modifikasi dalam variabel terstruktur. H_0 ditolak jika (a) < 0,05 maka semua variabel independen memiliki dampak yang cukup besar pada modifikasi di dalam biaya variabel terstruktur.

Uji Koefisien

Coefficient of Determination Test (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas versi untuk menjelaskan varians dari variabel yang tidak bias. Koefisien dedikasi menentukan nilai hubungan antara variabel berbasis yang dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak bias dengan adanya regresi linier Y dan X. Nilai koefisien pengabdian adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) (AH Pratama, 2017). Faktornya adalah jika $R^2 = 0$, maka tidak ada hubungan terbaik. Sebaliknya, jika nilai $R^2 = 1$, berarti ada pacaran antara variabel Y dan X.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian kuantitatif, peneliti memerlukan populasi

yang digunakan untuk menentukan sampel pada objek penelitian. Populasi adalah objek yang diteliti secara keseluruhan yang terdiri dari sejumlah individu, hal ini adalah jumlah individu terbatas maupun tidak (Hair et al., 2019). Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan Koperasi Rejo Makmur di Kabupaten Semarang. Menurut data departemen SDM jumlah karyawan kurang lebih 51 karyawan.

Statistik Deskriptif Responden

Setiap responden selalu memiliki ciri khas yang berbeda-beda. Peneliti mencoba mengelompokkan ciri-ciri responden tersebut ke dalam masing-masing kelompok sesuai dengan ciri-ciri responden tersebut dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun fakta. Dalam penelitian ini pengelompokan ciri-ciri responden yang digunakan adalah: jenis kelamin responden. Dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu: laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini, jumlah responden karyawan Koperasi Rejo Makmur di Kabupaten Semarang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaku usaha di Kota Semarang lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. (Cagini et al., 2021).

Asumsi klasik

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas melihat tujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel yang tidak memihak (independen). Versi regresi yang benar sekarang tidak boleh memiliki korelasi antar variabel (Ghozali, 2021). Multikolinearitas dalam model regresi dalam melihat ditentukan sepenuhnya berdasarkan VIF (aspek inflasi varians) dan nilai toleransi. Dapat dilihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki harga VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1 ini berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel yang tidak memihak. Jadi dapat disimpulkan bahwa mungkin tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen pada versi regresi ini.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

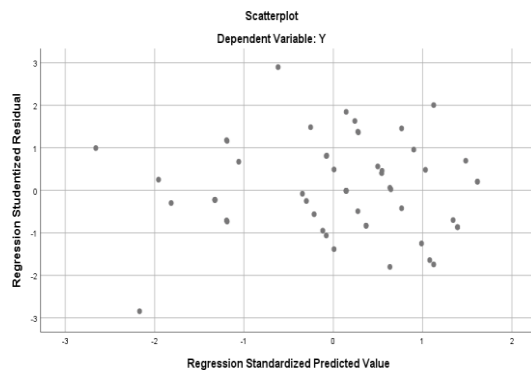
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.244	4.098
X2	.202	4.942

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.10 di atas diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10 dan nilai tolerance >0.1 untuk semua variabel sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah agar model regresi memiliki perbedaan varians dari residual satu komentar ke komentar lainnya, sehingga dapat dilakukan pada tes berikutnya. Berikut adalah hasil heteroskedastisitas yang mencoba penggunaan cek Glejser dengan menggunakan regresi variabel imparsial dengan nilai absolut residu yang tidak terstandarisasi. Berdasarkan hasil penelitian Glejser, nilai signifikansi dari semua variabel yang tidak bias adalah $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas. Dari grafik plot sebar dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik terbentang di atas dan di bawah varietas nol (0) pada sumbu Y, sehingga tidak ada heteroskedastisitas.



Normalitas

Normalitas memeriksa tujuan untuk memeriksa apakah dalam versi regresi, variabel perancu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menghasilkan grafik plot peluang sehari-hari. Titik catatan aktual mengalir di dalam jalur yang sama dan melintasi garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa gagasan normalitas dalam model regresi ini terpenuhi. Di atas, dapat dilihat bahwa $Asymp\ Sig\ (nol.401) > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa informasi tersebut biasanya diberikan.

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63226497
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.060
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Analisis Regresi Berganda

Evaluasi regresi linier berganda yang telah dilakukan diperoleh tahap koefisien regresi, t cost dan importance Dari konsekuensi tersebut, persamaan regresi yang diterima adalah:

$$Y = 0,014 X1 + 0,177 X2 + 0,134 X3$$

Persamaan regresi berganda didefinisikan sebagai berikut: (a) Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh sangat besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,000 yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerjanya semakin baik. (b) Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,000 yang artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.278	.346		.804	.424
X1	.222	.055	.233	4.074	.000
X2	.233	.060	.245	3.894	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji F

Uji F digunakan untuk memeriksa apakah mungkin ada dampak dari variabel imparisial pada variabel berbasis secara bersamaan (bersama-sama). Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F antara budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan $387.189 > F$ tabel ($v_1=2$; $v_2:51$) sebesar 4.42 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan (Bersama-sama) artinya model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Tabel 4.17
Pengujian output uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.176	3	160.059	387.189	.000 ^b
	Residual	36.378	88	.413		
	Total	516.554	91			

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara individu (parsial) dalam menjelaskan variabel terikatnya yaitu kinerja. Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai pengujian hipotesis pada tabel 4.16 di atas. Nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.222 dengan angka probabilitas sebesar $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$ dan nilai t hitung sebesar $4.074 > t \text{ tabel } (df=n-k=51-2=49)$ sebesar 2.5867; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi di perusahaan maka semakin menurunkan kinerja. Nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.233 dengan angka probabilitas sebesar $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$ dan nilai t hitung sebesar $3.894 > t \text{ tabel } (df=n-k=51-2=49)$ sebesar 2.587; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan di perusahaan maka semakin menurunkan kinerja.

Diskusi

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Budaya organisasi adalah seperangkat kebiasaan ataupun rutinitas yang dilakukan oleh sekelompok karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan memandang budaya organisasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu dengan tingginya budaya organisasi maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y). nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.222 dengan angka probabilitas sebesar $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$ dan nilai t hitung sebesar $4.074 > t \text{ tabel } (df=n-k=51-2=49)$ sebesar 2.5867; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi di perusahaan maka semakin menurunkan kinerja. Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan budaya organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrina, (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan. Hal ini berarti semakin ringan kepemimpinan maka akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo et al., (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan tabel 4.16 di atas didapatkan nilai koefisien regresi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.233 dengan angka probabilitas sebesar $0.000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$ dan nilai t hitung sebesar $3.894 > t \text{ tabel } (df=n-k=51-2=49)$ sebesar 2.587; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y).

Angka positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan di perusahaan maka semakin menurunkan kinerja.

4. KESIMPULANDAN SARAN

a. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y), artinya semakin baik budaya organisasi di perusahaan maka akan semakin baik kinerja. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi di perusahaan maka akan semakin buruk kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y), artinya semakin baik kepemimpinan di perusahaan maka akan semakin baik kinerja. Sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka semakin buruk kinerja.

b. Saran

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja mengindikasikan perlunya meningkatkan budaya organisasi karyawan agar kinerja dapat juga ditingkatkan. Contoh memberikan waktu kebersamaan dan solidaritas antar karyawan dengan lebih banyak. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja kerja mengindikasikan perlunya mempertahankan karyawan yang memiliki komunikasi kerja yang baik. Contohnya adalah memberikan pelatihan

kepemimpinan bagi pimpinan agar semakin mahir dalam memimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Damayanti, N. L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Medis Rsia Eria Bunda Pekanbaru). *JOM FISIP-Universitas Riau*, 8, 1–12. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/download/29981/28886>
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18647>
- Fadlilah, E. N. A., & Mirwan, S. P. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9(1), 2.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Lindayani, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/2304>
- Martha, M. (2020). Organizational Citizenship Behavior: Kontribusi Budaya Organisasi Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan Pt. Adira Dinamika Multifinance. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 26–36. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2652>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>

