

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATEK  
INTERDATA MEDIA - JAKARTA SELATAN**

<sup>1</sup>Retno Japanis Permatasari, Prima Diana Putri

<sup>1</sup>[anis\\_jepang88@rocketmail.com](mailto:anis_jepang88@rocketmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,151 > 2,011$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,077 > 2,011$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media. Uji hipotesis simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $34,543 > 2,800$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media. Persamaan regresi linier penelitian ini adalah  $Y = 9,477 + 0,360X_1 + 0,535X_2$ .

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Mitrateg Interdata Media, South Jakarta.

The method used is descriptive method with an associative approach. The sampling technique used was proportional random sampling using the method of saturated sampling technique with a sample of 50 respondents. Data analysis using regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing

The results of this study are that leadership has a positive and significant effect on employee performance by 44.1%. Hypothesis test is partially obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or

(6.151 > 2.011), so H0 is rejected and H1 is accepted meaning there is a positive and significant influence between leadership on employee performance at PT. Mitrateg Interdata Media. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance by 51.1%. Hypothesis testing is partially obtained  $t_{count} > t_{table}$  or (7.077 > 2.011) so that H0 is rejected and H2 is accepted meaning that there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance at PT. Mitrateg Interdata Media. Simultaneous hypothesis test of leadership and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 59.5%, while the remaining 40.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or (34.543 > 2,800), thus Ho is rejected and H3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between leadership and organizational culture on employee performance at PT. Mitrateg Interdata Media. The linear regression equation for this research is  $Y = 9,477 + 0,360X_1 + 0,535X_2$ .

**Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi untuk berinovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut sumber daya manusia. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Sebuah organisasi tentunya dipimpin oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki jiwa kepemimpinan. Menurut Siagian (2016:213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya.

Untuk mengarahkan dan mengatur karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi karyawannya, sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menguntungkan karyawan dan mampu menguntungkan perusahaan, untuk melihat kondisi awal proses kepemimpinan pada PT. Mitrateg Interdata Media maka penulis melakukan *pra survey* kepemimpinan terhadap 50 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Kepemimpinan pada PT. Mitrateg Interdata Media**  
**Jakarta Selatan - Tahun 2018**

| Komponen   | Nilai                 | Kriteria | Jumlah | Persentase |
|--|-----------------------|----------|--------|------------|
| 1. Pengetahuan umum yang luas  | 65                    | (Cukup)  | 65     | 65%        |
| 2. Sikap inkuistif   | 50                    | (Buruk)  | 50     | 50%        |
| 3. Rasa tepat waktu  | 55                    | (Sedang) | 55     | 55%        |
| 4. Daya ingat kuat   | 70                    | (Cukup)  | 70     | 70%        |
| Jumlah   | 240                   |          | 240    | 240%       |
| Nilai Rata-Rata  | 240 : 4 = 60 (sedang) |          |        | 60%        |
| Nilai Kepemimpinan   | 60 x 60% = 36%        |          |        |            |
| Kriteria : <50 (Buruk), <60 (Sedang), <75 (Cukup), <90 (Baik), <99 (Sangat Baik) |                       |          |        |            |

Sumber: PT. Mitrateg Interdata Media (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses kepemimpinan yang ada pada PT. Mitratek Interdata Media yaitu 60% dari standar 100%, utamanya dalam tingkat sikap *inkuistif* dan rasa tepat waktu atasan, dapat disimpulkan standar kepemimpinan pada PT. Mitratek Interdata Media yang belum memenuhi hasil dari bobot standar. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, mengenai kepemimpinan pada PT. Mitratek Interdata Media pimpinan kurang ingin tahu atau kurang sikap *inkuistif* tentang perkembangan karyawannya dan atasan kurang rasa tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Edison (2017:117), budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Untuk melihat kondisi awal proses budaya organisasi, penulis melakukan penilaian terhadap 50 orang karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Data Budaya Organisasi pada PT. Mitratek Interdata Media**  
**Jakarta Selatan - Tahun 2018**

| Komponen   | Nilai                        | Kriteria | Jumlah |
|--|------------------------------|----------|--------|
| 1. Kesadaran diri  | 65                           | Cukup    | 65     |
| 2. Keagresifan   | 52                           | Sedang   | 52     |
| 3. Kepribadian   | 55                           | Sedang   | 55     |
| 4. Performa  | 65                           | Sedang   | 65     |
| 5. Orientasi Tim   | 45                           | Buruk    | 45     |
| Jumlah   | 282                          |          | 282    |
| Nilai Rata – Rata  | $282 : 5 = 56,4\%$ (sedang)  |          |        |
| Nilai Budaya Organisasi  | $56,4 \times 60\% = 33,84\%$ |          |        |
| Kriteria : <50 (Buruk), <60 (Sedang), <75 (Cukup), <90 (Baik), <99 (Sangat Baik) |                              |          |        |

Sumber: PT. Mitratek Interdata Media (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa secara rata-rata proses budaya organisasi yang ada pada PT. Mitratek Interdata Media yaitu 60% masih belum mencapai dari standar 100%, utamanya dalam keagresifan karyawan dan orientasi tim. Dapat disimpulkan target budaya organisasi pada PT. Mitratek Interdata Media belum mencapai standar.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Organisasi haruslah memilih kriteria secara subjektif maupun objektif, kriteria kinerja secara objektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subjektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Untuk melihat kondisi kinerja karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media, maka penulis melakukan penelitian terhadap 50 orang karyawan terlebih dahulu.

**Tabel 1.3**  
**Data Kinerja Karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media**  
**Jakarta Selatan Periode Tahun 2013 – 2017**

| Tahun  | Komponen |          |                    |           | Rata-rata Pencapaian Target Laba | Kriteria      |
|--|----------|----------|--------------------|-----------|----------------------------------|---------------|
|  | Target   | Kualitas | Waktu Penyelesaian | Taat Asas |                                  |               |
| 2013   | 39       | 36       | 37                 | 40        | 67,13%                           | Sedang        |
| 2014   | 40       | 37       | 39                 | 39        | 68,55%                           | Sedang        |
| 2015   | 38       | 35       | 34                 | 38        | 69,12%                           | Sedang        |
| 2016   | 40       | 36       | 38                 | 35        | 68,28%                           | Sedang        |
| 2017   | 43       | 41       | 36                 | 37        | 72,32%                           | Sedang        |
| <b>Rata-rata 70,00%</b>  |          |          |                    |           |                                  | <b>Sedang</b> |
| Kriteria : <50 (Buruk), <60 (Sedang), <75 (Cukup), <90 (Baik), <99 (Sangat Baik) |          |          |                    |           |                                  |               |

Sumber: PT. Mitrateg Interdata Media (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai pekerja yang ada pada PT. Mitrateg Interdata Media adalah 70,00 % dari standar 100%, terutama dalam kualitas dan target kerja memiliki persentase yang paling jauh dari standar. Dapat disimpulkan target kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media belum mencapai standar.

PT. Mitrateg Interdata Media adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan pelanggan yang terbaik dan tak terlupakan. PT. Mitrateg Interdata Media menawarkan jasa kepada konsumen seperti *software development base*, jasa instalasi jaringan komputer, desain grafis dan percetakan untuk *branding, advertising, souvenir, merchandise* serta pelatihan untuk jaringan dasar *linux server* dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrateg Interdata Media - Jakarta Selatan”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dirumuskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa inkuistif atau rasa ingin tahu pimpinan dalam menemukan hal-hal baru.
2. Kurangnya rasa tepat waktu pimpinan untuk melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan karyawannya.
3. Kurangnya keagresifan karyawan dalam hal merencanakan strategi kerja untuk mencapai tujuan.
4. Tingkat kerjasama tim/orientasi tim kurang kompak.
5. Menurunnya kualitas kinerja karyawan dari tahun ke tahun.
6. Karyawan belum mencapai target dalam mengerjakan tugasnya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dibatasi dalam pembahasannya. Tujuan dilakukan batasan masalah untuk lebih memfokuskan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Menurut Siagian (2016:213)  
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya.
2. Menurut Edison (2017:117)  
Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

3. Menurut Edison (2017:188)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitrateg Interdata Media - Jakarta Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang beralamat di Kasablanka Office Tower 88 lantai 10, Jalan Casablanca kav.88 – Jakarta Selatan Kode pos 12870.

**D. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan?

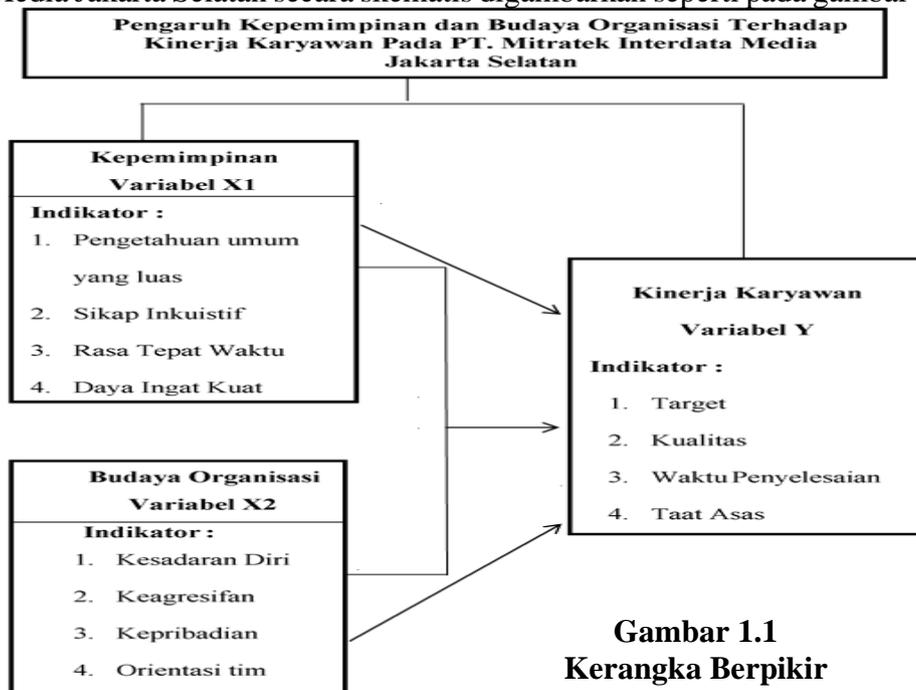
**E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta selatan.

**F. Kerangka Berfikir**

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat di perjelas melalui variabel Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**

## **G. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan dan dilandasi kajian teori sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT. Mitrateg Interdata Media Jakarta Selatan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kepemimpinan**

Pada penelitian ini, penulis mengutip definisi kepemimpinan menurut beberapa para ahli, yaitu :

1. Menurut Siagian (2016:213) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
2. Menurut Tohardi (2016:222) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu, upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi dalam mencapai tujuan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.
3. Menurut Gary (2015:9) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.
4. Menurut Schermerhorn dalam Edison (2017:87) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.
5. Menurut Jeff Madura dalam Edison (2017:87) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama.

Dari penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama.

### **B. Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian ini, penulis mengutip definisi budaya organisasi menurut beberapa para ahli, yaitu :

1. Menurut Edison (2017:117) budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang di bawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma

dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

2. Menurut Robbins dalam Wibowo (2015:37) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Menurut Mangkunegara (2015:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.
4. Menurut Shein dalam Fahmi (2014:116) menyatakan budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara bias dan asumsi para pendirinya dan apa yang dipelajari oleh para anggota pertama organisasi yang dipekerjakan oleh para pendiri dari pengalaman mereka sendiri.
5. Menurut Stoner dan Gilbert (2015:54) menjelaskan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat di puncak.

Dari penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

### **C. Kinerja**

Pada penelitian ini, penulis mengutip definisi budaya organisasi menurut beberapa para ahli, yaitu :

1. Menurut Edison (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Menurut Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Menurut Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
4. Menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Menurut Simamora (2014:50) kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Dari penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan 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 perusahaan.

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

PT. Mitrarek Intedata Media di alamat Gedung 88 Tower lantai 10, Jalan Casablanca Kav.88 Jakarta Selatan Kode Pos 12870.

## B. Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2016:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Mitrarek Interdata Media Jakarta Selatan yang berjumlah 50 karyawan. teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Mitrarek Interdata Media Jakarta Selatan yang berjumlah 50 karyawan.

## C. Uji Statistik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode persamaan Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas Instrumen

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

| No | Cronbach Alpha Kepemimpinan | Cronbach Alpha Budaya Organisasi | Cronbach Alpha Kinerja | Standar Cronbach Alpha | Keputusan |
|----|-----------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------|-----------|
| 1  | 0.497                       | 0.494                            | 0.44                   | 0.30                   | Valid     |
| 2  | 0.544                       | 0.364                            | 0.552                  | 0.30                   | Valid     |
| 3  | 0.502                       | 0.374                            | 0.339                  | 0.30                   | Valid     |
| 4  | 0.396                       | 0.49                             | 0.76                   | 0.30                   | Valid     |
| 5  | 0.517                       | 0.542                            | 0.577                  | 0.30                   | Valid     |
| 6  | 0.531                       | 0.523                            | 0.557                  | 0.30                   | Valid     |
| 7  | 0.328                       | 0.634                            | 0.602                  | 0.30                   | Valid     |
| 8  | 0.578                       | 0.644                            | 0.369                  | 0.30                   | Valid     |
| 9  | 0.578                       | 0.623                            | 0.527                  | 0.30                   | Valid     |
| 10 | 0.461                       | 0.628                            | 0.609                  | 0.30                   | Valid     |
| 11 | 0.577                       |                                  | 0.37                   | 0.30                   | Valid     |
| 12 | 0.338                       |                                  | 0.345                  | 0.30                   | Valid     |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan data tabel di atas di peroleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.30, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                       | Tests of Normality              |    |       |              |    |      |
|---------------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|                                       | Statistic                       | Df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| Kinerja Karyawan (Y)                  | .104                            | 50 | .200* | .990         | 50 | .943 |
| a. Lilliefors Significance Correction |                                 |    |       |              |    |      |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen**

| Variabel               | Colinerity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------|-------|
|                        | Tolerance             | VIF   |
| Kepemimpinan (X1)      | 0.634                 | 1.578 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.634                 | 1.578 |

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,634 dan budaya organisasi sebesar 0,634, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,578 serta budaya organisasi sebesar 1,578 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.4**  
**Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson**

| Kriteria      | Keterangan             |
|---------------|------------------------|
| < 1,000       | Ada autokorelasi       |
| 1,100 – 1,560 | Tanpa kesimpulan       |
| 1,550 – 2,460 | Tidak ada autokorelasi |
| 2,460 – 2,900 | Tanpa kesimpulan       |
| > 2,900       | Ada autokorelasi       |

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Uji Durbin-Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .771 <sup>a</sup> | .595     | .578              | 2.833                      | 2.072         |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.072 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |

|                             |                        | <b>B</b> | <b>Std. Error</b> | <b>Beta</b> |       |      |
|-----------------------------|------------------------|----------|-------------------|-------------|-------|------|
| 1                           | (Constant)             | 8.155    | 2.822             |             | 2.889 | .006 |
|                             | Kepemimpinan (X1)      | -.082    | .070              | -.205       | -     | .248 |
|                             | Budaya Organisasi (X2) | -.056    | .077              | -.127       | -.726 | .471 |
| a. Dependent Variable: RES2 |                        |          |                   |             |       |      |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) di peroleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,248 dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) di peroleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,471 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak di pakai sebagai data penelitian.

### C. Analisis Deskriptif dan Verifikatif

#### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | <b>Jenis Kelamin</b> |                |                      |                           |
|-------|-----------|----------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|       |           | <b>Frequency</b>     | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Valid | Laki-Laki | 31                   | 62.0           | 62.0                 | 62.0                      |
|       | Perempuan | 19                   | 38.0           | 38.0                 | 100.0                     |
|       | Total     | 50                   | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data primer diolah (2019).

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 62,0%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 38,0%.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|       |             | <b>Usia</b>      |                |                      |                           |
|-------|-------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
|       |             | <b>Frequency</b> | <b>Percent</b> | <b>Valid Percent</b> | <b>Cumulative Percent</b> |
| Valid | 17-25 Tahun | 9                | 18.0           | 18.0                 | 18.0                      |
|       | 26-35 Tahun | 15               | 30.0           | 30.0                 | 48.0                      |
|       | 36-45 Tahun | 20               | 40.0           | 40.0                 | 88.0                      |
|       | > 45 Tahun  | 6                | 12.0           | 12.0                 | 100.0                     |
|       | Total       | 50               | 100.0          | 100.0                |                           |

Sumber : Data primer diolah (2019)

Data di atas, responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 9 orang atau 18,0%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 15 orang atau 30,0%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 20 orang atau 40,0% dan yang berusia > 45 tahun sebanyak 6 orang atau 12,0%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

|       |         | Pendidikan |         |               | Cumulative |
|-------|---------|------------|---------|---------------|------------|
|       |         | Frequency  | Percent | Valid Percent | Percent    |
| Valid | SLTA    | 8          | 16.0    | 16.0          | 16.0       |
|       | Diploma | 5          | 10.0    | 10.0          | 26.0       |
|       | S-1     | 34         | 68.0    | 68.0          | 94.0       |
|       | S-2     | 3          | 6.0     | 6.0           | 100.0      |
|       | Total   | 50         | 100.0   | 100.0         |            |

Sumber : Data primer diolah (2019).

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang atau 16,0%, berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang atau 10,0%, yang berpendidikan S1 sebanyak 34 orang atau 68,0%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 6,0%.

**2. Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel (Kualitatif)**

**Tabel 4.10**  
**Tabel Kriteria Tanggapan Responden**

| Bobot | Rentang Skala | Keterangan / Kriteria                 |
|-------|---------------|---------------------------------------|
| 5     | 4,19 – 5,00   | Sangat Setuju/Sangat Baik             |
| 4     | 3,40 – 4,19   | Setuju/Baik                           |
| 3     | 2,60 – 3,39   | Kurang Setuju/Kurang Baik             |
| 2     | 1,80 – 2,59   | Tidak Setuju/ Tidak Baik              |
| 1     | 1,00 – 1,790  | Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik |

Sumber: Sugiyono (2014:95)

Berdasar pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian keadaan responden menurut indikator dan variabel sebagai berikut:

**a. Penilaian Responden Berdasar Pada Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kepemimpinan diperoleh rata-rata skor 3.93 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 28,2% maka untuk lebih baik lagi pimpinan perlu meningkatkan rasa ingin tahu/sikap *inkuistif* dalam menemukan hal-hal baru dalam pekerjaan, pimpinan perlu lebih tepat waktu dalam melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.

**b. Penilaian Responden Berdasar Pada Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Tanggapan responden pada variabel budaya organisasi diperoleh rata-rata skor 3.88 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju mencapai 27,7% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus mendorong karyawan agar lebih agresif dalam hal merencanakan strategi kerja untuk mencapai tujuan dan karyawan harus meningkatkan kerjasama tim agar lebih kompak.

**c. Penilaian Responden Berdasar Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tanggapan responden variabel kinerja karyawan beragam, diperoleh rata-rata skor sebesar 3,93% termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik, namun mengingat jumlah responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju

mencapai 28,5% maka untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mendorong karyawan agar dapat mencapai target dalam mengerjakan tugas nya dalam proses mencapai tujuan organisasi.

### 3. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan.

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                                     |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                          | 9.477                       | 4.624      |                           | 2.049 | .046 |
|                           | Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )      | .360                        | .115       | .365                      | 3.132 | .003 |
|                           | Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) | .535                        | .126       | .494                      | 4.232 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,477 + 0,360X_1 + 0,535X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,477 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,477 *point*.
- 2) Nilai 0,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360 *point*.
- 3) Nilai 0,535 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,535 *point*.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Correlations <sup>b</sup>      |                     |                                |                      |
|--------------------------------|---------------------|--------------------------------|----------------------|
|                                |                     | Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | Kinerja Karyawan (Y) |
| Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | Pearson Correlation | 1                              | .664**               |
|                                | Sig. (2-tailed)     |                                | .000                 |

|                      |                     |        |   |
|----------------------|---------------------|--------|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .664** | 1 |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000   |   |

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,664 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Correlations <sup>b</sup> |                     |                        |                      |
|---------------------------|---------------------|------------------------|----------------------|
|                           |                     | Budaya Organisasi (X2) | Kinerja Karyawan (Y) |
| Budaya Organisasi (X2)    | Pearson Correlation | 1                      | .715**               |
|                           | Sig. (2-tailed)     |                        | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y)      | Pearson Correlation | .715**                 | 1                    |
|                           | Sig. (2-tailed)     | .000                   |                      |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,715 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat**.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .771 <sup>a</sup> | .595     | .578              | 2.833                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,771 artinya variabel kepemimpinan (*X*<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (*X*<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan (*Y*).

**c. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara VariabelKepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .664 <sup>a</sup> | .441     | .429              | 3.294                      |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar0,441 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan(*X*<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (*Y*) sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .715 <sup>a</sup> | .511     | .500              | 3.082                      |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary  |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .771 <sup>a</sup> | .595     | .578              | 2.833                      |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ), Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Pengujian Hipotesis**

**1) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**(a) Pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| Coefficients <sup>a</sup>                   |                                |                             |            |                           |       |      |
|---|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                       |                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|   |                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1   | (Constant)                     | 16.321                      | 5.038      |                           | 3.240 | .002 |
|   | Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | .655                        | .106       | .664                      | 6.151 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |                                |                             |            |                           |       |      |

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,151 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *ρ value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrarek Interdata Media.

**(b) Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

| Coefficients                        |                             |            |                           |       |      |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                          | 17.166                      | 4.263      |                           | 4.026 | .000 |
| Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) | .774                        | .109       | .715                      | 7.077 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,077 > 2,011$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media.

**2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.20**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 554.289        | 2  | 277.145     | 34.543 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 377.091        | 47 | 8.023       |        |                   |
|                    | Total      | 931.380        | 49 |             |        |                   |

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $34,543 > 2,800$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig.0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media.

**V. PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

1. Keputusan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,664 artinya memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,1%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,151 > 2,011$ ), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media– Jakarta Selatan.
2. Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,715 artinya memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

(7,077 > 2,011), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Mitratek Interdata Media – Jakarta Selatan

3. Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 9,477 + 0,360X_1 + 0,535X_2$ . Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,771 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $34,543 > 2.800$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratek Interdata Media – Jakarta Selatan.

## B. Saran

1. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 3 yaitu pimpinan selalu memiliki pengetahuan dan inovasi baru dalam bekerja dimana hanya mencapai score sebesar 3,80, meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi pimpinan harus memiliki rasa ingin tahu/sikap inkuistif dalam hal menemukan hal-hal baru dalam pekerjaan dan pimpinan harus lebih tepat waktu dalam hal melakukan tindakan yang berkaitan dengan karyawannya akhirnya karyawan semakin memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 14 yaitu saya kurang menaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dimana hanya mencapai score sebesar 3,68, meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga karyawan dapat menunjukkan keagresifan karyawan dalam hal merencanakan strategi kerja untuk mencapai tujuan dan kerjasama tim sesama karyawan lebih kompak.
3. Variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor 27 yaitu bagi saya, kualitas bukanlah hal yang mutlak untuk dipenuhi dimana hanya mencapai score sebesar 3,72, meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu efisiensi, maka kualitas kinerja dan target perusahaan akan cepat tercapai. Sikap mental karyawan harus diarahkan pada pandangan bahwa perusahaan harus menjadi lebih baik Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi.
4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5%, nilai ini masih bisa ditingkatkan secara selektif dapat memprioritaskan pesanan pelanggan yang harus dipenuhi dan kondisi masing-masing variabel bebas harus ditingkatkan secara signifikan. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pernyataan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan"*, Aswara Pressindo, Jakarta 2014
- Dessler, Gari, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit Indeks, Jakarta 2011
- Eko Widodo, Suparno, *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*, Cetakan I dan II. Yogyakarta, 2015.
- Fahmi, Irham, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasih"*, Alfabeta, Bandung, 2016.
- Hanggraeni, Dewi, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2012
- Kadarisman, M, *"Manajemen Kompensasi"*, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta 2012.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan ke Sebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2013
- Melayu S.P. Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Revisi Cetakan ke Sebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta 2014
- Melayu S.P. Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi Cetakan ke Sebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta 2015
- Siswanto, H.B., *"Pengantar Manajemen"*, Cetakan Ketujuh, PT Bumi Askara, Jakarta, 2011
- Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*, Alfabeta, Bandung 2016
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPE MIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG TANGERANG. JURNAL SeMaRaK, 2(1).
- Sutrisno Edy, M.Si, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Sutrisno Edy, M.Si, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*, Bandung 2011
- Sugiyono, *"Memahami Penelitian Kuantitatif"*, Alfabeta, Bandung 2012
- Sugiyono, *"Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*, Alfabeta, Bandung 2013
- Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif"*, Alfabeta, Bandung 2016
- Sutrisno Edy, M.Si, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Prenada Media Group, Jakarta 2012
- Sutrisno Edy, M.Si, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Prenada Media Group, Jakarta 2013
- Sutrisno Edy, M.Si, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Wibowo, *"Manajemen Kinerja"*, Edisi ke Tiga, Rajawali Pers 130, Jakarta 2012