

LETTER OF ACCEPTANCE (LOA)

NOMOR: 4351/JS/UPB/07/2021

Berdasarkan Artikel yang Dikirimkan ke Sekretariat SCIENTIA JOURNAL UPB, yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Dewan Redaksi SCIENTIA JOURNAL

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA**

Penulis : Nova Andrianto, Suhardi

Instansi : Universitas Putera Batam

Telah Melalui Proses Review dan dinyatakan **DITERIMA** dan Diterbitkan di:

Nama : SCIENTIA JOURNAL

E_ISSN : 2714-593X

Volume Nomor : Vol.4 Nomor.4 September 2021

Penerbit : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Demikian Surat ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batam, 26 July 2021

Ketua Dewan Redaksi SCIENTIA JOURNAL



Heryenzus, S.Kom.,M.Si

PENGARUH KEPEMIMPINAN MANAJEMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA

Nova Andrianto¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910221@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Leadership in the form of a system that is used to control and unify a company's work system. Each company consists of the most basic system that constitute the culture of the organization and is developed into a motto for the company. The conclusion of the research found that management leadership and organizational culture are positively related to employee performance. The conclusion of the study also display that organizational culture is positively related to employee performance, management leadership is positively correlated to employee performance, and management leadership is positively correlated to organizational culture. This research aims to find out the effect of management leadership and organizational culture on employee performance. The research was conducted at PT Giken Precision Indonesia in the Batam area, with 117 workers as resource persons. Based on the conclusion of data processing and sample testing, it is known that: (1) leadership affects employee performance, (2) organizational culture affects employee performance, and (3) leadership and organizational performance. Culture also affects employee performance. Data were collected and tested using SPSS version 25. The conclusion of the SPSS study show that the variables of management leadership and organizational culture have a significant effect on employee performance variables, t value < 0.05 . F count and significant value < 0.005 .

Keywords: *Management Leadership; Organizational Culture; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pimpinan menjadikan aspek penentu dalam peraihannya suatu kelompok atau organisasi. Kualitas kepemimpinan memilih keberhasilan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya karena pemimpin yang baik merupakan mereka yang bisa mengendalikan organisasi, Mampu secara konstruktif mempengaruhi orang lain dan membuktikan cara, tingkah laku, dan perbuatan yang benar dan perlu dilakukan bersamaan. Pemimpin diharuskan memiliki kemampuan memprediksi hal yang terjadi, memperbaiki kelemahan, dan memungkinkan lembaga atau organisasi mencapai tujuan dalam jangka waktu tertentu. Di antara orang-orang dengan kerja kolektif, dibutuhkan pemimpin dengan tujuan untuk menghidupkan sebuah aktivitas kembali. Baiknya

pemimpin ialah individu yang menghargai keahlian, partisipasi serta kerjasama bawahan. Waktu dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis bersama.

Pimpinan menjadi aspek penentu saat mencapai obyek suatu kelompok atau organisasi. Kualitas seorang pemimpin memilih kesuksesan lembaga atau organisasi yang dibawahinya. Baiknya pemimpin yang sanggup mengatur organisasinya, sanggup merubah individu lainnya, memperlihatkan jalur, tingkah laku, dan perbuatan yang diharuskan untuk bekerja sama. Pemimpin diharuskan sanggup memprediksikan tiap fluktuasi, mengoreksi kelemahan, dan memungkinkan organisasi/lembaga mencapai jelasnya tujuan. Didalam sekelompok masyarakat, dibutuhkanlah pemimpin untuk mengefektifkan

kegiatannya kembali. Baiknya pemimpin ialah individu yang menghargai keahlian, partisipasi serta kerjasama bawahan. Waktu dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis bersama (Nawawi, 2000 : 143).

Kinerja Sebagai organisasi atau lembaga informasi, sistem manajemen perpustakaan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pendanaan, serta pengamatannya, dan didalam kelangsungannya membutuhkan komunikasi antara pimpinan serta yang dipimpinya. Hubungan antara dua unsur tersebut memengaruhi kinerja. Kinerja perpustakaan terpengaruhi oleh kepemimpinan direktur perpustakaan dan kepemimpinan perpustakaan dibawahnya. Karena dalam sistem kepemimpinan tidak dapat dilakukan tanpa adanya dorongan menjadi seorang driver. Pemimpin didorong oleh rasa berkuasa, serta mereka yang dipimpin terdorong oleh dorongan khusus dan fokus terhadap keinginan tiap individu.

Umumnya kinerja didefinisikan berhasilnya seorang individu didalam menuntaskan pekerjaannya. Mangkunegara (2014) berpendapat: "Kinerja ialah capaian kerja bermutu tinggi yang diraih pekerja ketika mereka melakukan pekerjaannya relevan dengan pelimpahan tugasnya padanya". Kinerja pegawai ialah capaian atas pekerjaan seseorang didalam rangka mencapai tujuan kerja dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Jika karyawan berkinerja baik, mereka dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan menjadi aspek yang menentukan suatu instansi untuk berhasil meraih misinya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Tingginya kinerja dikaitkan bersama stimulan yang tinggi. Sebaliknya, stimulan yang rendah dikaitkan bersama hasil kerja yang rendah. Siagian (2009) menyatakan bahwa "motivasi adalah kekuatan pendorong bagi seorang individu untuk memberi tambahan kontribusi sebesar mungkin untuk

membantu organisasi dalam mencapai tujuannya". Kinerja seorang individu terkadang tidak terkait bersama kapabilitas yang dimiliki, gara-gara adanya aspek diri serta lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja. Motivasi dijadikan dorongan, bersamaan tujuannya sesungguhnya berikut yang dijadikan kekuatan pendorong seorang individu yang berusaha didalam memperoleh dan meraih sesuatu yang diimpikannya (Dian Wijayanto, SPi & MSE, 2012 : 55).

KAJIAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Manajemen

Di dalam bekerja, perusahaan mesti mampu menjelaskan kepentingan dan mampu menyediakan hal yang diperlukan oleh karyawan, yang kemudian dapat mendorong kinerja karyawan serta memerikan tambahan keikutsertaan terhadap perusahaan. Kinerja berkaitan dengan wujud per individu, karena tiap pekerja bertaraf keahlian yang tak serupa didalam melakukan tugasnya. Karyawan dapat dikatakan unggul dalam kerjanya di perlukan bantuan kepemimpinan yang mengerti setiap kelebihan karyawan, semakin seorang atasan tersebut mengerti si karyawan maka akan semakin tepat posisi yang di berikan sang atasan kepada si karyawan dan dapat mendorong atau meberikan sebuah kesempatan yang bagus untuk menunjukkan hasil kinerja yang bagus dari karyawan untuk perusahaan. Bagi karyawan yang hasilnya menguntungkan bagi perusahaan atau kinerja kerjanya bagus dan berprestasi, maka akan di nilai dari sang atasan apakah karyawan tersebut pantas di promosikan ke tingkat selanjut. Suatu perusahaan yang selalu lebih unggul atau lebih maju di banding yang lain, bahwa mereka menggunakan sistem kepemimpinan yang tepat untuk ruang lingkup kerja tersebut. (Pambudi, Ningsih, & Taufiqurrahman, 2016 : 33).

Tiap pimpinan bergaya kepemimpinan yang tak sama serta disetiap perubahan model kepemimpinannya ialah perolehan

pengamatannya dan wawancara yang dikerjakannya. Ketika sedang melakukan wawancara diketahui bahwa ada sebagian pemimpin yang hanya memiliki satu keahlian atau bidang tertentu dan mereka kurang dalam hal multitasking, kemudian ada yang memiliki keahlian dalam berkomunikasi atau communication skill, yang dapat mempengaruhi bawahan agar kinerja lebih bagus dan saling menyemangati satu sama lain dan ketiga merupakan rotasi pemimpin yang cukup berarti bagi setiap organisasi dan terakhir merupakan motivasi dari pemimpin kepada bawahan, karena bagusnya kinerja seorang bawahan juga dapat dinilai dari bagusnya merekanya yang sering memerikan motivasi dan pelatihan bawahan supaya bisa meraih pencapaian yang diinginkannya. Umumnya manajemen ilmu ialah sebuah komitmen yang menetapkan dengan maksud mengetahui wawasan keilmuan yang dimilikinya serta memperdalam ilmu tersebut merupakan hal penting yang dibutuhkan demi mengakuinya bahwa manajemen teknologi beserta manusianya didalam memerikan lingkungannya untuk membagikan ilmu (Andayani & Tirtayasa, 2019 : 22).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi semakin mekar ber

sama dengan dinamika iklim yang berkembang dalam suatu organisasi. Dibangunnya perencanaan budaya organisasi bersama dengan beberapa versi mengingatkan definisi budaya yang berasal dari asal mula pengetahuan, sosiologi dan antropologi, disesuaikan terhadap makna budaya yang memiliki tingkat kebangsaan conotorade, implikasinya sangat lebar sehingga bahwa itu dapat dieksplorasi dalam berbagai poin. Tetapi pada platform adaptasi, biasanya berpendapat bahwa budaya pusat adalah platform nilai bersama. (Wahyuniardi & Nababan, 2018 : 35).

Budaya merupakan nilai dan norma yang mengarah pada tingkah laku anggota organisasi (Basuki, 2019 : 12).

Budaya organisasi merupakan wujud nilai, keyakinan, solusi yang biasanya dipelajari demi menangani dan bernyawa didalam organisasi. Budaya organisasi cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi (Hamsinah, Sjahrudin, & Gani, 2019 : 34).

Pemahaman budaya organisasi perlu disematkan sejak awal karyawan. Jika terhadap awal pekerjaan, mereka memasuki organisasi bersama dengan beberapa karakteristik serta pengalaman yang berbeda, kemudian melewati pelatihan, beradaptasi, karyawan tentunya menerapkan budaya organisasi yang terus bertumbuh menjadi budaya kelompok, kemudian diterapkan sebagai budaya pribadi. Menurut Pambudi et al. (2016), "Budaya organisasi sebagai proses tujuan bersama dengan mereka yang diadopsi oleh pihak-pihak yang membagi organisasi-organisasi berikut dengan organisasi lain. Budaya organisasi mewakili pandangan serupa yang berasal dari bagian organisasi."

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah suatu skill dan obyek capaian yang dipunyai oleh karyawan tersebut. Apabila karyawan berikut mampu isi sebuah jabatan atau karakter pada organisasi itu, hal itu akan membuat sebuah pertolongan untuk organisasi didalam pencapaian obyek organisasi, bersama memakai layanan yang sudah sesuai didalam kesibukan operasional (Maharani, 2020).

Indah Mariani dan Sariyathi (2017) kinerja ialah penargetan pekerjaan yang diraih pegawai didalam wujud jumlah atau mutu pada melakukan pekerjaan yang dilimpahkan padanya secara bertanggung jawab.

Sari (2017) membuktikan kinerja karyawan yakni pencapaian dari kegiatan yang diraih pekerja berdasar beberapa syarat kerjaan. Pekerjaan memiliki ketetapan yang mesti diwujudkan sehingga dapar raih standar atau tujuan dari kerjaan.

Menurut Deden Andris Hidayat (2017) *a level at where the employees reach the job of requirements is the meaning of employee performance.* Kinerja karyawan termasuk suatu tingkatan di mana pegawai memperoleh standar dari pekerjaannya. Kinerja terdapat pada tingkatan capaian kerja yang dibagikan kepadanya kemudian juga ketekunan saat melakukan kerjanya. Tingkatan ketekunan yang besar diperlukan oleh seorang pegawai supaya sanggup menaikkan hasil kerjanya. Karyawan yang mempunyai tingkatan ketekunan yang besar bakal sanggup memberi tambahan manfaat baik untuk perusahaan ataupun untuk dirinya sendiri.

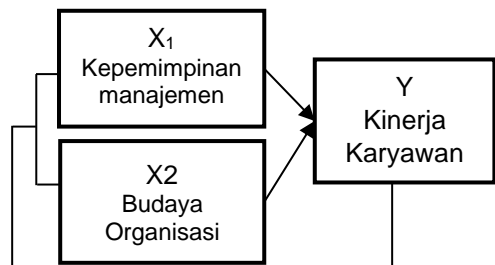
Sesuai pengertian yang ada diatas, mampu dikatakan kinerja karyawan termasuk suatu hasil dari sebuah kerjaan pada wujud mutu ataupun jumlah yang dicapai pegawainya berdasarkan tanggungjawabnya. Dari tingkat hasil kerja pegawai yang tinggi, bisa membuat organisasi lebih mudah saat mencapai target, mendorong pertumbuhan organisasi supaya organisasi mampu selalu beroperasi bersama secara lancar dan beradu bersama dengan pesaing yang lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi ada kedua hal yang saling di butuhkan dalam sebuah perusahaan dimana pun. Suatu perusahaan bisa di bilang bagus dari berbagai segi aspek, tentu saja kepemimpinan manajemen tersebut tidak akan di lupakan, dikarenakan setiap kepemimpinan yang baik tentu akan membawa kelompok tersebut ke sisi yang lebih baik dan membentuk budaya organisasi dengan ciri khas tersendiri. Walau terdapat banyak sekali berpendapat tentang kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi merupakan hal yang berbeda, akan tetapi jarang di ketahui dari setiap kepemimpinan manajemen selalu menggunakan strategi atau cara tersebut yang berupa budaya organisasi untuk memberikan sebuah kesan yang baik

yang akan di tunjukkan kepada para atasan dan saingan lainnya. Selain itu, budaya organisasi akuntansi sangat menentukan dalam suatu organisasi terhadap para pemimpin, memilih sikap dan kepemimpinan dalam memimpin. Karena diketahui budaya organisasi ialah teori mendasar organisasi yang mengandung nilai dan keyakinan menjadi pengelolaan semua sumber daya manusia dalam perusahaan dengan menilai kinerja mereka.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2020)

METODE PENELITIAN

Mendesripsikan objek dengan maksud dan tujuan menguji kaitan antara variabel-variabel yang dihipotesiskan. Desain penelitian yakni teknik yang paling mendasar bagi penelitian serta bagi semua orang dalam melakukan penelitian tersebut. Didalam penelitian ini, desain penelitian yang dipakai yakni penelitian kuantitatif kepemimpinan manajemen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Penelitian kuantitatif yakni melaksanakan pengukuran atas penilaian dari satu ataupun lebih variabel didalam sampel. Data penelitian ini bersifat kuantitatif, sebab memakai angka yang bisa menampilkan nilai lebih besar atas variabel yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Riset ini berguna mengetahui antar variabel budaya organisasi dan kepemimpinan manajemen pada kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia. Teknik pengumpulan informasi yang dipakai oleh peneliti

berbentuk kuesioner sebagai langkah didalam memperoleh hasil penelitian. Kuesioner terkumpulkan oleh peneliti adalah sebanyak 117 menggunakan SPSS versi 25.

Sejumlah 62 orang berjenis kelamin laki laki dan 55 perempuan. Umur mayoritas pekerja dalam perusahaan ini

ialah umur 21-31 tahun, dengan yang berada di jenjang pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 41,9%. Sebaanyak 82 orang berstatus belum menikah dan 35 orang belum menikah, mayoritas pekerja sudah bekerja lebih dari 1-2 tahun, yaitu sebanyak 47%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan manajemen	X1.1	0,357	0.1515	Valid
	X1.2	0,530		
	X1.3	0,589		
	X1.4	0,509		
	X1.5	0,519		
	X1.6	0,374		
	X1.7	0,460		
	X1.8	0,376		
	X1.9	0,340		
X1.10	0,461			
Budaya organisasi	X2.1	0,447		
	X2.2	0,584		
	X2.3	0,457		
	X2.4	0,442		
	X2.5	0,365		
	X2.6	0,403		
	X2.7	0,381		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,680		
	Y.2	0,609		
	Y.3	0,639		
	Y.4	0,323		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Kriteria	Hasil
Kepemimpinan manajemen	1	0,678	0,6	Reliabel
	2	0,667		
	3	0,654		
	4	0,651		
	5	0,658		
	6	0,676		
	7	0,673		
	8	0,677		
	9	0,687		
	10	0,669		

	1	0,675		
	2	0,651		
	3	0,671		
Budaya organisasi	4	0,68		
	5	0,687		
	6	0,678	0,6	Reliabel
	7	0,679		
	1	0,653		
Kinerja Karyawan	2	0,667		
	3	0,655		
	4	0,685		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Pada tabel 2 bisa diperhatikan bahwa hasil pengujian variabel kepemimpinan manajemen (X1) dengan setiap nilai melebihi kriteria yang di tentukan yaitu 0,600, kemudian hasil uji variabel budaya organisasi (X2) dengan setiap nilai melebihi kriteria yang di tentukan yaitu 0,600, dan kemudian untuk hasil uji

variabel kinerja karyawan (Y) dengan setiap nilai melebihi kriteria yang di tentukan yaitu 0,600. Hasil uji masing-masing variabel telah melebihi kriteria Cronbach's Alpha untuk dinyatakan sebagai data yang reliabel yaitu lebih dari 0,600.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		117
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.478475
	<i>Absolute</i>	.077
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.069
	<i>Negative</i>	-.077
<i>Test Statistic</i>		.077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.086c

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai dengan hasil uji tabel 3 dapat diperhatikan bahwa nilai signifikansi bernilai 0,086 di atas nilai 0,050, maka

data ini dapat dinyatakan telah terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan manajemen	0,889	1,124	Bebas multikolinearitas
Budaya organisasi	0,889	1,124	Bebas multikolinearitas

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Terlihat dari hasil pengujian multikolinearitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pada model

regresi tidak timbul multikolinearitas dikarenakan nilai *Tolerance* > 0,1, yaitu 0,889 pada masing-masing variabel dan

VIF semua variabel tidak lebih dari 10, yakni kepemimpinan manajemen

sebesar 1,124 dan budaya organisasi sebesar 1,12.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,290	1,651		2,598	0,011
Kepemimpinan manajemen	0,113	0,038	0,246	3,002	0,003
Budaya organisasi	0,274	0,052	0,432	5,269	0,000

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai dengan hasil uji pada tabel 5, nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Glesjer ini ialah 0,003 dan 0,000. Kedua

nilai itu melebihi 0,05, oleh sebab itu bisa disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami kejadian heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,29	1,651		2,598	0,011
Kepemimpinan manajemen	0,113	0,038	0,246	3,002	0,003
Budaya organisasi	0,274	0,052	0,432	5,269	0,000

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Berlandaskan pada data yang sudah diuji di atas, oleh sebab itu bisa dirangkai rumus antara lain: $Y = 4,29 - 0,113X_1 + 0,274X_2$

Rumus diatas mempunyai arti antara lain:

1. Konstanta sejumlah 4,29 menunjukkan nilai variabel kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X_1 sejumlah 0,113 yang artinya apabila variabel X_1 (kepemimpinan

manajemen) naik 1%, maka Y (kinerja karyawan) akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,113 atau 11,3%.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel X_2 sejumlah 0,274 yang artinya jikalau variabel X_2 (budaya organisasi) naik 1%, maka Y (kinerja karyawan) bisa meningkatkan nilai kinerja karyawan sejumlah 0,274 atau 27,4%

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.564a	0,318	0,306	1,49139

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Terlihat dari hasil uji R Square di atas, didapatkan nilai 0,318 atau 31,8%. Maka variabel kinerja karyawan bisa diartikan oleh variabel kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi sejumlah 31,8%,

dan sisanya sejumlah 68,2% merupakan aspek lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,290	1,651		2,598	0,011
Kepemimpinan manajemen	0,113	0,038	0,246	3,002	0,003
Budaya organisasi	0,274	0,052	0,432	5,269	0,000

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Terlihat dari hasil uji t diatas menampilkan variabel kepemimpinan manajemen dengan t hitung (3,002) > t tabel (1,6583) dan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Budaya organisasi dengan nilai t hitung (5,269) > t tabel (1,6583) dan nilai

signifikan 0,000 < 0,05. Oleh sebab itu bisa dikatakan variabel kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	118,300	2	59,150	26,593	.000 ^b
Residual	253,563	114	3,081		
Total	371,863	116			

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai dengan hasil uji f diatas menunjukkan bahwa F hitung = 26,593 > 3,08 (F tabel) dan nilai signifikansi = 0,00 < 0,05, oleh sebab itu bisa dinyatakan bahwa variabel independent yaitu

kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikansi pada variable kinerja karyawan (Y).

4.11 Pembahasan

1. Dengan hasil uji thitung 5,789 > ttabel 1,97369, signya 0,000 < 0,05, dan koefisien regresinya 23,2%. Disimpulkan hipotesis pertama bahwa kepemimpinan manajemen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Sesuai hasil uji thitung 6,265 > ttabel 1,97369, signya 0,000 < 0,05, dan koefisien regresinya 25,6%. Disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga menyatakan kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan Fhitung 109,493 > Ftabel 3,05 dan

signya 0,000 < 0,05. Dengan R Square 0,557 yang artinya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan manajemen pada kinerja karyawan yakni 55,7%.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan manajemen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia.
3. Kepemimpinan manajemen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Basuki, K. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) I CABANG KOTA DUMAI Oleh. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No. 1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699.
Retrieved from www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Dian Wijayanto, SPi, M., & MSE. (2012). *Pengantar Manajemen. PT. Gramedia Pustaka Utama.*
- Hamsinah, Sjahrudin, H., & Gani, M. (2019). Jurnal organisasi dan manajemen. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 15–26.
Retrieved from <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>
- Nawawi, H. (2000). Kepemimpinan Yang Efektif. *Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.*
- Pambudi, T., Ningsih, D., & Taufiqurrahman, T. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 779–793.
- Sari Maharani, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB, 2020(1), 1–9.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 108.
<https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.108-126>