



Vol: 5 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 11-05-2024 | Revisi: 28-05-2024 | Diterbitkan: 27-06-2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAHKOTA INDONESIA JAKARTA

Eska Kristie Anggrainy¹, Agus Rahman², Ike Kusdyah R³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹eska.Anggrainy@gmail.com, ²agusra@asia.ac.id, ³ike.kusdyah@asia.ac.id

ABSTRAKSI

Era perkembangan yang semakin ketat ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Meningkatnya kinerja akan meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik juga. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Metode pengambilan sampel ialah Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu purposive sampling dimana metode ini merupakan teknik memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu, sampel ialah sebanyak 60 orang karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Hasil Penelitian 1) Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. 2) Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta 3). Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this era of increasingly stringent development, employees are required to have good performance at work. Increased performance will increase the productivity of a company. This is because good performance will produce good quality and quantity as well. According to Mangkunegara (2013) employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Research conducted on employees of PT. Mahkota Indonesia Jakarta aims to: 1) Know and analyze the influence of organizational culture on employee performance at PT. Indonesian Crown Jakarta. 2) Knowing and analyzing the effect of transformational leadership style on employee performance at PT. Indonesian Crown Jakarta. 3) Knowing and analyzing the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Indonesian Crown Jakarta. The sampling method is the sampling method used in this study, namely purposive sampling where this method is a technique of selecting samples from a population based on certain considerations, the sample is as many as 60 employees of PT. Indonesian Crown Jakarta. Research Results 1) Analyzing the effect on the research found that it can be said that there is a positive influence between Organizational Culture on Employee Performance on employees of PT. Indonesian Crown Jakarta. 2) Analyzing the effect on the research it was found that it can be said that there is a positive influence between Transformational Leadership Style on Employee Performance at PT. Crown of Indonesia Jakarta 3). Analyzing the effect on the research, it can be found that there is a positive influence between Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Indonesian Crown Jakarta.

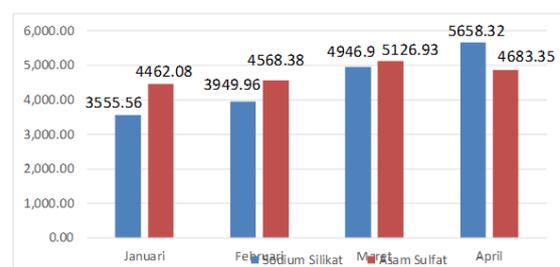
Keywords: *Organizational Culture, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Era perkembangan yang semakin ketat ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Meningkatnya kinerja akan meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. tahun 2022 ini, industri kimia dasar membidik pertumbuhan 5-7 persen setelah tahun 2021 tidak optimal karena dibayangi pembatasan ketat terkait penanggulangan Covid19 (bisnis.com, 2022). Peningkatan pertumbuhan tersebut tidak akan cukup meningkatkan kinerja industri tanpa diimbangi oleh kompetensi sumber daya manusia perusahaan yang juga tinggi.

PT. Mahkota Indonesia ialah anak perusahaan PT. Lautan Luas Tbk yang bergerak di bidang manufaktur dan penjualan produk kimia dasar. PT. Mahkota Indonesia sedang berupaya untuk memperbaiki kinerja karyawan saat ini. Upaya tersebut dilakukan dikarenakan adanya pesaing-pesaing yang semakin tumbuh dengan kuat dan terjadinya

penurunan volume penjualan di salah satu produk unggulan.



Grafik 1. Volume Penjualan Januari – April 2022

Berdasarkan volume penjualan, permintaan produk dari bulan Januari hingga April 2022, volume penjualan produk Sodium Silikat terus mengalami kenaikan yang cukup signifikan, namun tidak pada produk Asam Sulfat yang mengalami penurunan di bulan April. Penurunan bisa diakibatkan oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal berupa kompetitor perusahaan yang semakin kuat, sedangkan faktor internal berupa adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Mahkota Indonesia bekerja lebih dari 3 tahun. Dari segi pengalaman, seharusnya karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien, Namun, dengan menjadi karyawan tetap karyawan sudah mulai berada pada posisi yang nyaman. Sedemikian hingga, pengontrolan kinerja karyawan saat ini menjadi fokus perbaikan industri kimia yang berdiri sejak tahun 1979 ini.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui penting bagi PT. Mahkota Indonesia Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, sedemikian hingga dalam penelitian ini di angkat topik “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta”.

Rumusan Masalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adrian (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi” (Studi pada PT Karya Bersama Abadi Trans Semarang). karyawan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh

secara langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kemal (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi komitmen organisasi berarti semakin puas pegawai dalam bekerja.

B. Tinjauan Pustaka

1. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015:355) berpendapat “*Organization culture refers to a system of shared meaning shared by members-members who distinguish the organization from other organization*”. Sutrisno (2015: 20) berpendapat “Suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

Schein (2011), budaya organisasi direfleksikan oleh 5 indikator, antara lain:

1. Kepercayaan. Adanya kepercayaan yang tinggi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan
2. Perasaan. Antara pimpinan dan bawahan, maupun antar karyawan saling menjaga perasaan dalam setiap aktivitas.
3. Sikap. Pimpinan maupun bawahan (karyawan) memiliki sikap yang baik.
4. Norma. Pimpinan maupun karyawan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku di perusahaan ataupun masyarakat sekitar.
5. Nilai-Nilai. Pimpinan maupun karyawan menghargai nilai-nilai yang berlaku di perusahaan maupun masyarakat sekitar.

2. Kepemimpinan Transformasional

McShane dan Von Glinow (2015:344) berpendapat, “Perspektif kepemimpinan

yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, berkomunikasi, dan memodelkan visi untuk organisasi atau unit kerja dan menginspirasi karyawan untuk berjuang untuk itu penglihatan.”

3. Komitmen Organisasi

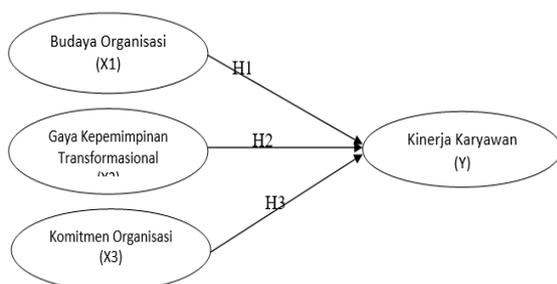
Sopiah dalam Juliandrastuti dan Karyadi (2016) berpendapat “Komitmen organisasional merupakan derajat percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan terbentuk apabila organisasi mampu memuaskan harapan semua karyawan terhadap organisasi. Yang berarti menggambarkan loyalitas atau sebuah kesetiaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.”

4. Kinerja Karyawan

Simamora (2006) berpendapat “Kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi makin baik.”

B. Kerangka Konsep

Digambarkan secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini yakni:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini ialah:

- H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, penelitian ini merupakan field research yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Mahkota Indonesia yang juga sebagai sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sample* titik jenuh.

Tabel 1. Data Karyawan

No	Posisi	Jumlah
1	Senior Manajer	5 orang
2	Manajer	8 orang
3	Supervisor / Officer	10 orang
4	Foreman / Staff	37 orang
Jumlah		60 orang

Sumber : Dokumen Mahkota Indonesia Jakarta (2022)

3. Metode Pengumpulan Data

- a. Data primer, Supranto (2006), berpendapat “Data yang dikumpulkan dan diproses semata-mata oleh organisasi atau individu langsung dari sumbernya.”
- b. Data sekunder, Supranto (2006), berpendapat “Data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diperlakukan oleh orang lain.” Penelitian ini menggunakan kepustakaan, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala 5 *point*.

1. Sangat Tidak Setuju(STS) diberi nilai 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
3. Netral (N) diberi nilai 3
4. Setuju (S) diberi nilai 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

Gambar 2. Skala Likert

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	7	11,7 %
2	SMA	17	28,3 %
3	S1	31	51,7 %
4	S2	8	13,3 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	46	76,7 %
2	Perempuan	14	23,3 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Responden terbanyak ialah responden laki – laki berjumlah 46 orang responden atau (76,7%) dan sisanya ialah responden perempuan sebanyak 14 orang responden atau (23,3%) pada karyawan perusahaan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

2. Usia

Tabel 3. Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 25 Tahun	8	13,3 %
2	26 – 30 Tahun	22	36,7 %
3	31 – 35 Tahun	13	21,7 %
4	>35 Tahun	17	28,3 %
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Responden terbanyak ialah berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah sebanyak 22 orang responden atau (36,7%), responden terbanyak kedua berusia >35 tahun yaitu sebanyak 17 orang responden atau (28,3%), kemudian responden terbanyak ketiga berusia 31 - 35 tahun yaitu sebanyak 13 orang responden atau (21,7%) dan sisanya ialah responden yang berusia 20 - 25 tahun yang hanya ada 8 orang responden atau (13,3%) pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

Responden terbanyak pertama pada tingkat pendidikan ialah lulusan sarjana (S1) dengan jumlah sebanyak 31 orang responden atau (51,7%), kemudian responden terbanyak kedua berpendidikan lulusan SMA sederajat yaitu sebanyak 17 orang responden atau (28,3%), sedangkan responden terbanyak ketiga dengan tingkat pendidikan lulusan Magister (S2) yaitu sebanyak 8 orang responden atau (13,3%), sisanya ialah responden dengan tingkat pendidikan lulusan SMP yaitu sebanyak 7 orang responden atau (11,7%) pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

4. Jabatan

Tabel 5. Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Senior Manajer	5	8,3 %
2	Manajer	8	13,3 %
3	Supervisor Officer	10	16,7%
4	Foremen/Staff	37	61,7%
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Responden terbanyak pertama ialah dengan jabatan Foremen/Staff yaitu sebanyak 37 orang responden atau (61,7%), sedangkan responden kedua ialah jabatan supervisor officer yaitu sebanyak 10 orang responden atau (16,7%), sedangkan responden terbanyak ketiga dengan jabatan manajer sebanyak 8 orang responden atau (13,3%), sedangkan sisanya responden dengan jabatan senior manajer sebanyak 5 orang responden atau (8,3%) pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

5. Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<1 tahun	7	11,7%
2	1-5 tahun	46	76,6%
3	6 -10 tahun	7	11,7%
Jumlah		60	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Responden terbanyak pertama berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 46 orang responden atau (76,6%), sedangkan responden berdasarkan masa kerja <1 tahun sebanyak 7 orang responden atau (11,7%), sedangkan responden berdasarkan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 orang responden atau (11,7%) pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta.

B. Hasil Pengujian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid, yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected item total	R table	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0,802	0,361	Valid
X1.2	0,839	0,361	Valid
X1.3	0,875	0,361	Valid
X1.4	0,756	0,361	Valid
X1.5	0,745	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)			
X2.1	0,835	0,361	Valid
X2.2	0,671	0,361	Valid
X2.3	0,792	0,361	Valid
X2.4	0,781	0,361	Valid
X2.5	0,766	0,361	Valid
X2.6	0,840	0,361	Valid
X2.7	0,792	0,361	Valid
X2.8	0,780	0,361	Valid
X2.9	0,770	0,361	Valid
X2.10	0,643	0,361	Valid
X2.11	0,725	0,361	Valid
X2.12	0,737	0,361	Valid
X2.13	0,808	0,361	Valid
X2.14	0,742	0,361	Valid
X2.15	0,797	0,361	Valid
X2.16	0,742	0,361	Valid
X2.17	0,715	0,361	Valid
X2.18	0,709	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X3)			
X3.1	0,583	0,361	Valid
X3.2	0,796	0,361	Valid
X3.3	0,799	0,361	Valid
X3.4	0,635	0,361	Valid
X3.5	0,716	0,361	Valid
X3.6	0,455	0,361	Valid
X3.7	0,644	0,361	Valid
X3.8	0,670	0,361	Valid
X3.9	0,798	0,361	Valid
X3.10	0,827	0,361	Valid
X3.11	0,762	0,361	Valid
X3.12	0,807	0,361	Valid
X3.13	0,798	0,361	Valid
X3.14	0,845	0,361	Valid
Kinerja Karvawan (Y)			
Y1	0,809	0,361	Valid
Y2	0,680	0,361	Valid
Y3	0,876	0,361	Valid
Y4	0,752	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi(X ₁)	0,752	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X ₂)	0,895	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi Transformasional (X ₃)	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja Karvawan (Y)	0,867	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas memiliki nilai signifikasi Kolmogorov-Smirnov yaitu asymp sig. (2—tailed) yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,179. Dengan demikian data yang diperoleh dinyatakan berdistribusi normal, yakni:

Tabel 9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36591595
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.100
	Positive	.053
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas memiliki nilai signifikasi Kolmogorov-Smirnov yaitu asymp sig. (2—tailed) yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,179. Dengan demikian data yang diperoleh dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Mutikolinearitas

Mengetahui apakah variabel yang dipakai berkolerasi tinggi, maka digunakan uji multikolinieritas. Hubungan korelasi antar variabel independen dalam model dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*, jika nilai *tolerance* harus > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka model bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Budaya Organisasi (X1)	.490	2.042
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	.371	2.697
Komitmen Organisasi (X3)	.458	2.184

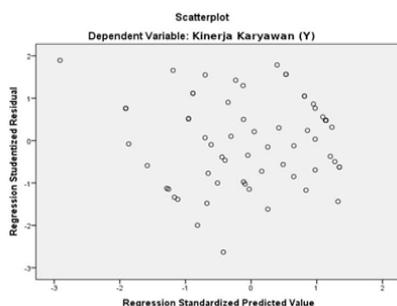
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti

Nilai tolerance dari variable Budaya Organisasi yaitu $0.490 \geq 0,01$. Nilai tolerance dari variable Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu $0.371 \geq 0,01$. Dan nilai tolerance dari variable Komitmen Organisasi yaitu $0.458 \geq 0,01$. Dengan hasil tersebut, diketahui tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen. Begitu juga dengan nilai VIF dari masing-masing variabel independen, untuk nilai VIF dari Budaya Organisasi yaitu $2,042 \leq 10$. Nilai VIF dari variable Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu $2,697 \leq 10$. Dan nilai VIF dari variabel Komitmen Organisasi yaitu $2,184 \leq 10$. Artinya tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independent. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi ini dapat ditoleransi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan *scatter plot*.



Gambar 3. Scatter Plot

Titik-titik tidak menggambarkan pola dan menyebar diantara angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = 0,450 + 0.445 X1 + 0.262 X2 + 0.195 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1= Budaya Organisasi

X2= Gaya Kepemimpinan Transformasional

X3= Komitmen Organisasi

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan yakni:

a. Nilai konstanta (α)

Nilai konstanta (α) ialah 0,450 dapat diartikan apabila Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan ialah 0,450.

b. Koefisien Regresi untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0.445, artinya jika Budaya Organisasi yang diterima responden semakin bagus atau mengalami peningkatan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) dari responden tersebut akan bertambah atau akan mengalami peningkatan 0.445 koefisien bernilai positif. Artinya melambangkan hubungan searah antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Regresi untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.262, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) yang diterima oleh responden itu semakin baik, maka Kinerja Karyawan (Y) dari responden akan semakin meningkat. Kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional seperti di atas sebesar satu satuan akan meningkatkan kenaikan 0.262 koefisien bernilai positif dari Kinerja Karyawan.

Artinya melambangkan hubungan searah antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Regresi untuk Komitmen Organisasi (X3)

Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.195, artinya jika persepsi responden tentang Komitmen Organisasi (X3) semakin baik sesuai harapan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan responden. Kenaikan tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.195 koefisien bernilai positif. Artinya melambangkan hubungan searah antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1) Uji Kelayakan Model

Tabel 11. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.521	3	6.174	95.243	.000 ^b
	Residual	4.602	61	.065		
	Total	23.123	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : Output SPSS (Lampiran)

Hasil diatas menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang mana dapat diartikan secara simultan variable Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terbukti mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan model ini layak untuk digunakan.

2) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Kelayakan Model

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^b	.801	.793	.25460

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS (Lampiran)

Nilai Koefisien korelasi berganda (R) = 0,895 yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1),

Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan korelasi dengan koefisien determinasi R-square (R²) sebesar 0,895 Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.895 atau 89,5%. Sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Statistik t

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) ialah sebesar 5.555 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif)

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) ialah sebesar 3.571 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif)

c. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) ialah sebesar 3,567 dan didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Komitmen Organisasi terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil Signifikan (positif)

V. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Sejalan dengan penelitian empiris Adrian (2020), Abdul (2021) & Tambrin (2018) menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Penelitian sejalan dengan empiris Shinta (2015) memiliki hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, setelah hadir variabel mediasi yaitu varibael komitmen organisasional hanya berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Penelitian sejalan dengan empiris Kemal (2021), Ranty (2016) dan menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yakni

- a. Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Sehingga dalam penelitian ini budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.
- b. Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Sehingga hasil penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Indonesia Jakarta. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.
- d. Menganalisis pengaruh pada penelitian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Saran

Beberapa saran dari peneliti setelah melakukan penelitian ini ialah yakni:

1. Agar perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang lebih tegas. Gambaran umum gaya kepemimpinan menunjukkan tipe visioner, namun sebaiknya perusahaan tidak mengabaikan tipe lainnya dalam kepemimpinan. Pola *laissez-fair* atau memberikan kebebasan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebaiknya dihindari. Pemimpin juga harus kembali kepada sistem reward and punishment berdasarkan perjanjian kerja.
2. Perusahaan perlu menekankan training kepada karyawannya dalam rangka meningkatkan kepercayaan diri serta kreativitas para karyawan. Jenis training berupa outbound & self development training kiranya dapat lebih diterapkan secara optimal.
3. Gunakan variabel lain yang mungkin akan lebih mempengaruhi kinerja yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu, di antara variabel lain yang dapat digunakan yaitu; lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tommino Sinar Mulia Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban Volume 1, Nomor 1, Januari 2021*
- Adrian. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Karya Bersama Abadi Trans Semarang).
- Akri, Peri dan Roberto Taruna. 2018. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. Pekanbaru: Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 6 No 2.
- Angelina, M. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai AI UPT. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau. *JOM FEKON*, 2(1), 1±10.
- Arif, Rusdan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bohlander & Snell. 2013. *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub.
- Bungin, Burhan. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Edisi kedua. Jakarta: Penerbit PPM.
- Catur. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (3)*, 2018
- Dani, Aditya Kurnia. 2016. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bungan Bangsa Samarinda. *Jurnal: Psikologi*, Vol.4, No.2. ISSN: 2477-2674.
- Febryantahanuji. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Stekom Semarang. *Jurnal Nusamba*, Vol.2, No.1.
- Cahyono, Ari. 2017. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol.1 Nomor 1*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2006. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Elena, Maria. 2022. "Ekonomi RI 2021 Tumbuh 3,69 Persen, Ini Sektor Usaha yang Jadi Pendorong Utama". *Kominfo.com*
- Febryantahanuji. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Stekom Semarang. *Jurnal Nusamba, Vol.2, No.1*
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Hafiz, Arabiian J Manag. 2017. Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. an open access *journal*. Juli 2017. Vol.7, No.2. ISSN: 2223-5833. DOI: 10.4172/2223-5833.1000304.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 14(2)*, 201±208.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *EJurnal Manajemen Unud, 5(5)*, 2727±2755.
- Jufrizen, Ramdhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1*, Januari 2020-Juli 2020
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu BISNIS*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandrastuti, Dijah dan Karyadi, Iman. 2016. Peran Status Kepegawaian dalam Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*. ISBN: 978-602-60569-2-4.
- Kemal, Ruslan, Cahyono. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Idn. J. of Business and Management, 3(2)*, Juni 2021, Halaman: 81-88
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. 14 (2) 384-401. *14(2)*, 384± 401.
- Lestari, Reni. (2022). Target 2022, "Target 2022, Industri Kimia Dasar Bidik Pertumbuhan 7 Persen ". *Bisnis.com*
- Mangkunegara, A.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mubarak, Ahmad & Darmanto, Susetyo. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5, No. 1*.
- Naidatul, Bukit, Adisetiawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten

- Batang Hari. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 4(1), 197-204
- Nugroho, Dwekti Agung. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Pusat Pembangunan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.1, No.2.
- Nurhaida, Susilastri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu* Vol. Xiii No.6 April 2019
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38±46.
- Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 Oktober 2016
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ed4, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai dan Mulyadi, Deedy, (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Ed3, Jakarta:PT Raja Grafindo.
- Robbins, SP & Judge, TA., 2013, *Organizational Behavior*, Edition 15, Pearson Education, New Jersey.
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiyawan, B., dan Waridin. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang", *JRBI*, Vol. 2, No 2, Hal: 181-198.
- Shinta, Cholil. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 15, No. 1, 2015 : 33 - 44
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. cetakan ke-12. Penerbit CV, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Supranto. 2006. *Mengukur Tingkat Kepuasan Pelanggan atau Konsumen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tambrin, Sudarsono. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota Pt. Kai Daop Viii Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 4 No 2 Desember 2018
- Wiratna, Sujarweni V. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Kinerja Jangka Panjang)*.Ed2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Windarwati, Andi Dian et al. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. *Jurnal Analisis*. Juni 2016. Vol.5, No.1. ISSN: 2303-100X.
- W. Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo.