

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIMUR INTI SINERGI (TIS) MAKASSAR**

Andi Muh. Ilham Lello Pajugai¹, Nurman², Agung Widhi Kurniawan³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
andiilhammc@gmail.com

Submitted: 06 Januari 2026, Accepted: 15 Januari 2026, Published: 24 Januari 2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar. Fenomena awal ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi yang relatif tinggi dan indikasi belum optimalnya kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel 31 responden melalui teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 7,779. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 3,915. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar.

Abstract: This study aims to examine the effect of organizational culture and leadership style on employee performance at PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar. The initial phenomenon reveals a relatively high level of employee absenteeism and indications of suboptimal performance. This research employed a quantitative descriptive approach with a saturated sampling technique involving 31 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression assisted by SPSS version 25. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 7.779. Leadership style also has a positive and significant effect with a t-value of 3.915. Moreover, organizational culture and leadership style simultaneously have a significant influence on employee performance with a significance value of 0.000. It can therefore be concluded that the better the organizational culture and leadership style, the higher the employee performance of PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance, PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam organisasi karena menentukan efektivitas pencapaian tujuan. Kinerja karyawan merefleksikan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, terutama budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan karyawan agar bekerja secara optimal. Oleh karena itu, budaya organisasi dan

kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2025

TINGKAT ABSENSI PT. TIMUR INTI SINERGI (TIS) MAKASSAR TAHUN 2025								
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja	Keterangan					Persentase
			H	I	S	C	A	
Januari	31	21	396	79	35	88	47	60,83%
Februari	31	20	360	87	27	102	55	58,06%
Maret	31	20	391	138	69	45	44	63,06%

Sumber : HRD PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar.

Berdasarkan tabel tingkat absensi PT. Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar pada periode Januari hingga Maret 2025, dapat diamati bahwa terdapat pola kehadiran karyawan yang memerlukan perhatian dan kajian lebih lanjut dari manajemen perusahaan. Dari 31 karyawan yang bekerja di perusahaan, rata-rata persentase absensi mencapai 60,63% selama tiga bulan pertama tahun 2025, yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran masih relatif rendah dan berpotensi mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Pada bulan Januari dengan 21 hari kerja efektif, tercatat total kehadiran sebanyak 396 hari kerja dari keseluruhan karyawan, sementara ketidakhadiran terdistribusi dalam berbagai kategori yaitu 79 hari izin, 35 hari sakit, 88 hari cuti, dan 47 hari tanpa keterangan, sehingga menghasilkan persentase absensi sebesar 60,83%. Hal tersebut juga terlihat pada bulan Februari dan Maret, dimana meskipun jumlah hari kerja berkurang menjadi 20 hari, persentase absensi tetap berada pada kisaran 58,06% hingga 63,06%, dengan bulan Maret menunjukkan angka tertinggi. Yang penting untuk di perhatikan adalah komposisi ketidakhadiran yang didominasi oleh cuti terencana dan izin, diikuti dengan kategori sakit dan tanpa keterangan, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar ketidakhadiran merupakan hak normatif karyawan, meskipun frekuensinya perlu ditelaah lebih lanjut.

Fenomena ini dapat merefleksikan berbagai kemungkinan, mulai dari adanya periode penyesuaian pascaliburan akhir tahun, kondisi kesehatan karyawan yang perlu mendapat perhatian, hingga kemungkinan adanya hubungan dengan aspek gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan perlunya penguatan peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inspiratif dan memotivasi, dimana gaya kepemimpinan yang efektif seharusnya mampu meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih mendalam untuk memahami apakah terdapat korelasi antara pola absensi ini dengan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan, serta bagaimana peran pemimpin dapat dioptimalkan dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan inspirasi yang lebih baik guna merumuskan strategi peningkatan kehadiran yang efektif dan berkelanjutan. Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan, sehingga menjadi yang menarik untuk mengadakan

penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Inti Sinergi (TIS) Makassar.”

Tinjauan Literatur

1. Teori Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2013) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi - organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Menurut Robbins (1996), (Ismail Nahrawi, 2017) beberapa manfaat budaya organisasi sebagai berikut;

- a. Budaya organisasi mewujudkan perbedaan yang jelas dari satu organisasi dengan organisasi lainnya
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas terhadap anggota organisasi
- c. Budaya organisasi memudahkan lahirnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
- d. Budaya korporat itu meningkatkan konsisten sistem sosial.

Menurut (Sulaksono,2004) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain:

- a. Keyakinan
- b. Nilai
- c. Norma
- d. Keyakinan terhadap kemajuan organisasi

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah, (2016: 134) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif atau kuat dan untuk mencapai itu, perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut:

- a. Kesadaran Diri
- b. Keagresifan
- c. Performa
- d. Orientasi TIm

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Bahrum & Sinaga, (2015: 2) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam /mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Rumondor, Tumbel, & Sepang, (2016: 2) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bahrum & Sinaga, (2015: 3) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh Karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut
- b. *Intellectual Simulation*, pemimpin harus mampu merangsang Karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus

membiarkan Karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi baru di bawah bimbingannya.

- c. *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan Karyawannya menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan.

3. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance, yang berarti hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja harus disertai dengan bukti dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Menurut (Mathis & Jackson, 2006:382) Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik kinerja seorang Karyawan terhadap serangkaian standar kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Karyawan tersebut. (Mathis & Jackson, 2006:382) menurut (Hamzah, Suyoto, and Mudjihartono, 2010:84) yaitu :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk Kepentingan Karyawan.

Adapun indikator kinerja menurut Rivai (2010) adalah sebagai berikut; Hasil kerja merupakan output atau pencapaian yang dihasilkan oleh seorang Karyawan dalam periode waktu tertentu.

- a. Perilaku kerja, mencakup bagaimana Karyawan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, pelanggan, serta bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Sifat pribadi, mencakup karakteristik unik yang membentuk individu, termasuk watak, sikap, nilai-nilai, dan minat seseorang

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan descriptive yang menekankan pada pengukuran. Penelitian ini mengacu pada pengujian hipotesis yang diajukan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variable independen dan variable dependen

2. Populasi Dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2019:126), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Timur Inti Sinergi (TIS) Makassar. dengan jumlah anggota populasi sebanyak 31 orang

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling nonprobability yaitu sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke perusahaan dan pencatatan tentang data yang ada di lapangan
- Kuesioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden
- Dokumentasi, yaitu dengan menggunakan dokumentasi seperti buku, majalah, laporan tertulis, hasil penelitian, karya ilmiah, dan karya-karya dari internet.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 yaitu dengan beberapa analisis uji sebagai berikut

- Analisis deskriptif kualitatif yang memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum terhadap item pertanyaan yang merupakan unsur unsur pelaksanaan pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan yang hasilnya diambil dari jawaban responden dan perbedaan persepsi mereka terhadap setiap sumber yang satu dengan sumber yang lainnya
- Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas, uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji kolmogorov-Smirnov.
 - Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara masing-masing variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independennya sama dengan nol.
 - Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10.00 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada persoalan.
 - Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10.00 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat persoalan multikolonieritas pada variabel.
 - Uji Heteroskedastisitas, Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- Analisis Regresi Berganda
Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif atau negatif dari variabel seluruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan).

A = Konstanta

- B = Koefisien regresi.
X1 = Budaya Organisasi
X2 = Gaya Kepemimpinan
e = Error

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial),

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas (X1 dan X2) signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Membandingkan nilai thitung dan t-tabel apabila thitung > t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).
- Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05.
- Apabila nilai sig 0,05 artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019).

2) Uji Simultan (Uji F),

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung > F tabel maka dianggap signifikan. Artinya, ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang diteliti secara Bersama-sama. Di sisi lain, F < hitung F tabel bisa dikatakan signifikan, untuk mempermudah perhitungan, analisis data untuk mendapatkan data yang akurat, untuk meminimalkan kesalahan, pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program statistik ilmu sosial (SPSS) for windows.

3) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang berguna untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiarto, 2019). Adapun rumus Koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif kualitatif

a. Deskripsi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X1)

Dari hasil sebaran kuesioner dapat diketahui bahwa poin tertinggi dari pernyataan yang disebar kepada responden terletak pada pernyataan ketujuh yaitu adalah "Karyawan terbuka terhadap umpan balik dari orang lain" menunjukkan bahwa dengan skor 126 berada dalam kategori Baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Timur Inti Sinergi memiliki tingkat reseptivitas yang baik terhadap saran dan evaluasi dari kolega serta pimpinan mereka. Perolehan skor 126 pada pernyataan ketujuh yang merupakan capaian tertinggi

menandakan bahwa sebagian besar karyawan memaknai *feedback* sebagai sarana untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kompetensi, bukan sebagai ancaman atau kritikan negatif.

Hal ini merepresentasikan keberadaan iklim komunikasi yang positif dalam organisasi, di mana karyawan memiliki orientasi untuk senantiasa mengembangkan diri dan meningkatkan performa kerja mereka. Sikap terbuka terhadap masukan ini merupakan aset berharga bagi perusahaan dalam menjalankan berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia dan transformasi organisasi, mengingat karyawan telah memiliki landasan mental yang kondusif bagi proses peningkatan kualitas dan inovasi yang berkesinambungan.

b. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya (X2)

Dari hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa karyawan merasa pemimpin belum sepenuhnya berhasil menampilkan perilaku, nilai, atau pencapaian yang dapat memotivasi dan dijadikan contoh oleh timnya, yang bisa disebabkan oleh ketidak konsistenan antara ucapan dan tindakan, kurangnya visibilitas pemimpin, atau gaya kepemimpinan yang kurang interaktif. Karyawan merasa visi pemimpin mungkin belum sepenuhnya terkomunikasikan dengan efektif atau belum mampu menginspirasi seluruh anggota tim untuk bergerak ke arah yang sama, yang bisa disebabkan oleh kurangnya sosialisasi visi secara konsisten, visi yang terlalu abstrak atau tidak relevan dengan pekerjaan sehari-hari, atau lemahnya tindakan dalam mewujudkan visi tersebut. Karyawan merasa bahwa pemimpin mungkin belum memberikan ruang yang cukup bagi ide-ide baru, kurang memberikan apresiasi terhadap inisiatif kreatif, atau menciptakan suasana kerja yang cenderung tidak fleksibel dan mengikuti prosedur rutin tanpa membuka peluang untuk eksplorasi dan eksperimen. Karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan cenderung rutin dan monoton tanpa ada elemen yang mendorong karyawan untuk berpikir lebih dalam, mengeksplorasi pendekatan baru, atau mempertanyakan asumsi yang ada, yang bisa disebabkan oleh fokus pemimpin yang lebih berorientasi pada penyelesaian tugas operasional daripada pengembangan intelektual tim. Karyawan merasa pemimpin belum konsisten dalam memberikan tugas atau situasi yang mendorong karyawan untuk berpikir secara kritis, mengeksplorasi perspektif berbeda, atau mengembangkan solusi-solusi inovatif, yang bisa disebabkan oleh pola kerja yang terlalu fokus pada rutinitas operasional atau kurangnya waktu untuk diskusi mendalam yang merangsang pemikiran strategis. Karyawan merasa pemimpin belum sepenuhnya memahami atau merespons kebutuhan individual setiap karyawan, cenderung menerapkan pendekatan yang sama untuk semua orang, atau kurang tersedia untuk memberikan *mentoring* dan *coaching* yang disesuaikan dengan kondisi spesifik masing-masing anggota tim, yang bisa disebabkan oleh keterbatasan waktu, kurangnya kemampuan empati, atau minimnya komunikasi dua arah yang mendalam.

c. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan tidak selalu memenuhi ekspektasi yang ditetapkan secara konsisten, yang bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap standar yang diharapkan, keterbatasan kompetensi atau sumber daya, beban kerja yang berlebihan, atau

lemahnya sistem *quality control* dan *monitoring*. Budaya umpan balik belum sepenuhnya tertanam dengan baik, dimana karyawan cenderung bertahan, merasa terancam, atau menganggap umpan balik sebagai serangan personal dari pada peluang untuk berkembang, yang bisa disebabkan oleh cara penyampaian umpan balik yang kurang konstruktif yang dimana budaya organisasi cenderung tidak merasa aman secara psikologis. Rendahnya optimisme dan antusiasme karyawan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan kerja yang cukup signifikan, yang dapat di sebabkan oleh pengalaman kegagalan berulang tanpa dukungan memadai, kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri, lingkungan kerja yang terlalu menekan, atau minimnya apresiasi dan motivasi dari pimpinan. Adanya ketidakpatuhan dalam mengikuti *Standard Operating Procedure* (SOP) dan regulasi kerja yang berlaku, yang dapat di sebabkan oleh prosedur yang terlalu rumit atau tidak praktis, kurangnya sosialisasi dan pemahaman terhadap aturan kerja, lemahnya pengawasan dan penegakan kedisiplinan, atau sikap meremehkan pentingnya kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP). Kurangnya rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan membuat karyawan bekerja asal-asalan dan tidak maksimal, yang di sebabkan oleh tugas dan tanggung jawab yang tidak jelas, karyawan kurang di beri wewenang untuk mengambil keputusan, adanya kebiasaan saling melempar tanggung jawab, serta tidak adanya sanksi yang tegas ketika tugas tidak diselesaikan dengan baik.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas,



Berdasarkan grafik p-p plot, memperlihatkan penyebaran data (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

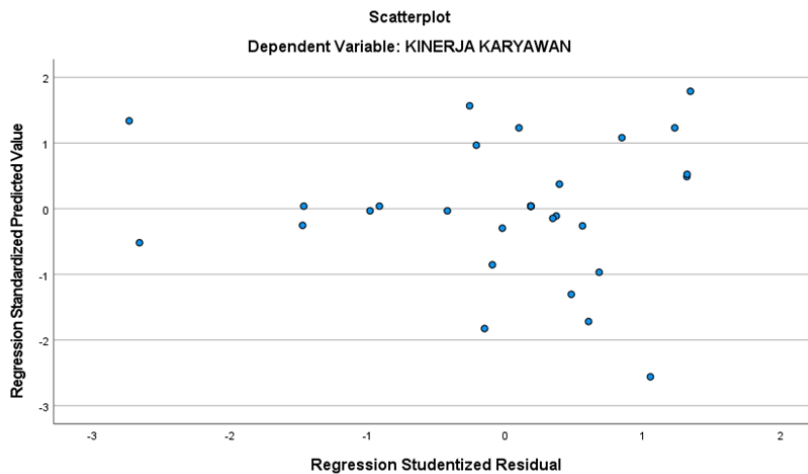
b. Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas bertujuan untuk

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.196	1.802		2.329	.027		
	BUDAYA ORGANISASI	.354	.046	.695	7.779	.000	.805	1.242
	GAYA KEPEMIMPINAN	.286	.073	.350	3.915	.001	.805	1.242

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,805 dan nilai VIF sebesar 1,242. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas,



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar di atas maupun di bawah garis horizontal. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dinyatakan terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Analisis regresi linier berganda

Berdasarkan tabel di atas Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana memperlihatkan nilai konstantanya sebesar 4.196 koefisien variable independent (X) sebesar 0,354 maka memperoleh persamaan regresi $Y=9.993+0,354X_1+0,286X_2$.

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4.196 artinya jika gaya kepemimpinan (X) tidak terjadi perubahan maka kepuasan kerja (Y) sebesar 4.196.
- Koefisien regresi variabel Reward (X₁) sebesar 0,354 artinya jika nilai konstanta dan X₁ adalah 0 maka kepuasan karyawan naik 0,354, sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,354.
- Koefisien regresi variabel Punishment (X₂) sebesar 0,286 artinya jika nilai konstanta dan X₁ adalah 0 maka kepuasan karyawan naik 0,286, sehingga jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,286.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial),

Berdasarkan hasil analisis uji t, penelitian ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timur Inti Sinergi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 7,779 yang lebih besar dibandingkan t-tabel 2,051, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi keterbukaan terhadap umpan balik, kerja sama tim yang solid, kedisiplinan, dan orientasi pengembangan diri maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $3,915 > 2,051$ serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, memotivasi, serta memberikan dukungan emosional dan profesional kepada karyawan terbukti mampu meningkatkan kualitas kinerja individu maupun tim. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong karyawan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, rasa percaya diri, dan semangat kerja yang lebih stabil.

b. Uji Simultan (Uji F),

Melalui uji simultan (uji F), diperoleh nilai F-hitung sebesar 63,800 yang lebih besar dari F-tabel 2,91 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis H3 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Timur Inti Sinergi.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 82% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, maupun beban kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi budaya organisasi yang baik dan gaya kepemimpinan yang efektif merupakan fondasi utama untuk menciptakan kinerja yang optimal.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS), Gaya Kepemimpinan secara parsial mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS), serta Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS), Gaya Kepemimpinan secara parsial mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timur Inti Sinergi (TIS)

Saran

Adapun Saran yang dapat peneliti berikan untuk pimpinan perusahaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu mempertahankan nilai positif budaya organisasi seperti Menjunjung tinggi kejujuran, saling menghormati, serta menjaga etika, kerja sama tim, kedisiplinan, serta melakukan evaluasi rutin untuk memperbaiki aspek yang masih lemah. Pimpinan diharapkan memberi umpan balik konstruktif, menjadi teladan, serta melakukan pembinaan bagi karyawan yang belum optimal. Sistem penilaian kinerja perlu dibuat lebih jelas dan konsisten, termasuk penggunaan data absensi dan penerapan reward and punishment. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan teknis dan soft skill agar karyawan terus berkembang dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.
2. Karyawan diharapkan meningkatkan kedisiplinan, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat. Selain itu, karyawan perlu lebih proaktif, berinisiatif, serta berani mengemukakan ide dan solusi tanpa menunggu perintah atasan. Menjaga komunikasi, kerja sama, dan sikap saling menghargai antar rekan kerja dan pimpinan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong peningkatan kinerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penulis berharap peneliti lain dapat memperhatikan indikator-indikator dalam melaksanakan penelitian agar peneliti dapat memperoleh hasil yang beragam dan dapat melihat bahwa variabel yang diteliti benar-benar berpengaruh kepada kinerja pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bahnrun, S. P. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis ed.3.
- Edison, A. &. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi)*. Bandung: Cetakan Kesatu, Alfabeta.
- Emron, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- F., R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi,4 (3), 144-154.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairudinor, U. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Adminstrasi Bisnis, 10(1), 48-54.
- Hamzah, H. S. (2015). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: UniversitasRespati Yogyakarta)*. Seminar Nasional Informatika.
- Hamzah, S. d. (2010). *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja dosen dengan metode "Balanced Scorecard" (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta)*. Yogyakarta: Jurnal: Magister Teknik Informatika Universitas Atmajaya Yogyakarta.

- J Jufrizen, M. A. (2020). *Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di kota Medan*. Medan: Jurnal Samudra Ekonomi.
- Kurniawan, A. &. (2020). Analisis Komposisi Tenaga Kerja pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 115-124.
- Kurniawan, A. W. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Bank Sulselbar*. Makassar: Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan.
- Kurniawan, A. W. (2012). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR*. Makassar: Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan.
- Kurniawan, A. W. (2023). *Metode Penelitian Yogyakarta*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lalamentik, A. A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunitas dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado*. Manado: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nahrawi, A. A. (2017). *Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Return On Asset (ROA) dan Non Performing Financing (NPF) Terhadap Pembiayaan Murabahah BNI Syariah*. Journal Home Page. Vol. 1, No.1.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Prananta, M. I. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta motivasi terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan hotel berbintang di kalimantan timur*. Kalimantan Timur: Universitas Airlangga. Surabaya.
- Putra, I. G. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen dan kinerja karyawan level staf. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10–222.
- Rivai, V. &. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi Ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.

- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey : Printice Hall Internasional Inc.
- Rommy Beno Rumondor, A. T. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Arief Nirwana Utama Kalimantan*. Jurnal EMBA Vol.4 No.2, Hal 77-92.
- Roring, F. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado*. ISSN: 2356-3966. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi, Vol. 4, No.3, November 2017.
- Salutondok, Y. A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal EMBA, 3(3),pp. 849-862.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, W. &. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut*. Journal of Management Review, 1 (1).
- Setiawan., S. O. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: PenerbitDeepulish.
- Suprpta, M. S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2015) : 430-442.
- Widjaja, Y. R. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang*. Jurnal Abdimas BSI, 1(3), 465-476.
- Wiyono, G. (2012). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPN, Edisi 1.