



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma Tbk

Teresia Febrianti Kewa, Sugeng Suroso, Ery Teguh Prasetyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 202010325293@mhs.ubharajaya.ac.id sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id
ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the partial and simultaneous influence of the independent variables Leadership Style and Organizational Culture on the dependent variable Employee Performance at PT. Kalbe Farma Tbk. This research was conducted at PT. Kalbe Farma Tbk which is located on Jl. Rawa Gelam IV No. 6m Pulogadung – East Jakarta. This type of research uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT Kalbe Farma Dept. Global supply chain Rawa Gelam. This research uses a purposive sampling technique using a questionnaire distributed to respondents with a total of 80 samples, then the data results are processed using the SPSS 26 data processing application. The results of this research show that in the partial t test, the Leadership Style variable has no significant effect on Employee Performance and Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. The results of the f test show that the Leadership Style and Organizational Culture variables together or simultaneously influence PT Employee Performance. Kalbe Farma Tbk on Jl. Rawa Gelam IV, Pulogadung - East Jakarta.*

Keyword: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh secara parsial dan juga secara simultan dari variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada PT. Kalbe Farma Tbk. Penelitian ini dilakukan di PT. Kalbe Farma Tbk yang berada di Jl. Rawa Gelam IV No. 6m Pulogadung – Jakarta Timur. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Kalbe Farma Dept Global supply chain Rawa Gelam. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden dengan jumlah 80 sampel kemudian hasil data diolah menggunakan aplikasi olah data SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji t parsial, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil dari uji f menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk pada Jl. Rawa Gelam IV, Pulogadung - Jakarta Timur.

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

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling capai tujuan perusahaan. Menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, berkompeten, berorientasi (Dessler, 2020). karena kedudukan dan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang sangat strategis di era saat ini semakin disadari oleh perusahaan, model kinerja sumber daya manusia yang tidak sekadar memberi kesuksesan dalam jangka pendek bagi perusahaan tetapi akan mengembalikan nilai investasi untuk jangka panjang. Sumber daya manusia kini bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan semua aktivitas yang terkait dengan perolehan, pengembangan, penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dapat membantu organisasi dalam mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan perusahaan

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Received: 10 Januari 2024, Accepted: 07 Februari 2024, Published: 31 Mei 2024

* Teresia Febrianti Kewa 202010325293@mhs.ubharajaya.ac.id

Budaya organisasi berperan sebagai penghubung seluruh bagian organisasi, penentu jati diri, pemberi energi, motivator dan dapat dijadikan indikator arah bagi para anggota organisasi. Menurut (Sulaksono, 2019), budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman personel dalam melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan kelancaran fungsi seluruh lini perusahaan dan merupakan landasan yang memuat norma, nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang berujung pada kualitas operasional perusahaan/organisasi. Budaya organisasi menjadi identitas yang dikaitkan dengan citra perusahaan. Dalam PT Kalbe Farma sendiri terdapat salah satu budaya organisasi yang menjadi prinsip PT Kalbe Farma yaitu Panca Sradha yang berbunyi 1) Saling percaya adalah perekat di antara kami, 2) Kesadaran penuh adalah dasar setiap tindakan kami, 3). Inovasi adalah kunci keberhasilan kami, 4) Bertekad untuk menjadi yang terbaik, 5) Saling keterkaitan adalah panduan hidup kami.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara tetap (Idris, 2018). Sedangkan menurut (Paskarela, 2018) Kinerja merupakan kesiapan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil pekerjaan disesuaikan dengan harapan organisasi sesuai dengan kriteria atau standar yang diterapkan dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai secara individu maupun kelompok. Dengan anggapan bahwa semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasinya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Samsuddin, 2018) Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, menyesuaikan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga orang lain dapat menerimanya. Kepemimpinan (Wijono, 2018) adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja keras mencapai tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan ini sejalan dengan pemahaman Sutrisno (Sutrisno, 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dengan memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi, menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku para anggotanya. Budaya organisasi adalah cara berpikir, merasakan dan bereaksi berdasarkan pola-pola yang ada dalam organisasi atau bagian tertentu dari suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dimiliki setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Habudin, 2020). Kemudian (Alisanda, 2018) berpendapat bahwa Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan. (Ningsih & Setiawan, 2019) memberi pengertian bahwa Budaya organisasi merupakan struktur karakteristik dua tingkat, yaitu karakteristik organisasi yang terlihat (*observable*) dan tidak terlihat (*non-service*). Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang ada dalam suatu organisasi dan berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan standar perilaku..

METODELOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Strategi penelitian ini adalah menggunakan penelitian yang mengacu pada pendekatan asosiatif. Artinya, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan dengan cara survei yaitu, yang dilakukan terhadap populasi besar atau kecil, tetapi data yang disurvei adalah data dari sampel populasi, sehingga ditemukan frekuensi, sebaran, dan sebaran variabel sosiologis dan psikologis serta hubungan relatifnya. Pada dasar analisis penelitian, digunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif. Menurut, statistik deskriptif menggunakan data sampel atau populasi untuk menggambarkan suatu subjek penelitian tanpa menganalisis dan menarik kesimpulan yang berlaku umum. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan berdasarkan filosofi positivisme. Menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat survei, menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pemodelan, dan menjelaskan serta menguji hipotesis yang diberikan (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Data

Untuk nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Data yang dimiliki yaitu dengan 80 responden dengan total 30 butir pernyataan yang akan diuji. Maka diketahui r

tabel : $df = 80 - 2 = 78$. Diperoleh hasil r tabel sebesar 0,2199 dengan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$. Berikut merupakan hasil uji validitas setiap variabel penelitian, yaitu:

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan GK.1	0,676	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.2	0,640	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.3	0,774	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.4	0,581	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.5	0,657	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.6	0,605	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.7	0,608	0,2199	Valid
Pertanyaan GK.8	0,729	0,2199	Valid

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan gaya kepemimpinan memiliki r hitung $>$ r tabel yang memiliki nilai 0,2199. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada indikator pernyataan dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Tabel 2 Hasil uji Validitas (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan BO.1	0,505	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.2	0,500	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.3	0,384	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.4	0,523	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.5	0,633	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.6	0,650	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.7	0,459	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.8	0,523	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.9	0,571	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.10	0,648	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.11	0,616	0,2199	Valid
Pertanyaan BO.12	0,572	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan budaya organisasi memiliki r hitung $>$ r tabel yang memiliki nilai 0,2199. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada indikator pernyataan dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan KK.1	0,681	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.2	0,604	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.3	0,656	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.4	0,621	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.5	0,645	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.6	0,667	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.7	0,650	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.8	0,698	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.9	0,724	0,2199	Valid
Pertanyaan KK.10	0,764	0,2199	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan disiplin kerja memiliki r hitung $>$ r tabel yang memiliki nilai 0,2199. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada indikator pernyataan dinyatakan valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah menunjukkan suatu tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Role of Thumb	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,885	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,864	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,885, budaya organisasi sebesar 0,864 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai Alpha Cronbach $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data apakah memiliki persebaran yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan melihat pada hasil Asymp. Sig (2-tailed) $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Asymp. Sig (2-tailed) $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Pada grafik normal p-plot berdistribusi normal jika data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data dikatakan normal. Namun sebaliknya, jika data tidak menyebar mengikuti garis diagonal, maka dikatakan tidak normal. Dapat dilihat pada hasil output uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				80
Normal Parameters ^{a,b}				
Mean				.0000000
Std. Deviation				2.25363168
Most Extreme Differences				
Absolute				.092
Positive				.092
Negative				-.082
Test Statistic				.092
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.091 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e				.484 ^e
99% Confidence Interval				
Lower Bound				.472
Upper Bound				.497

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas terdistribusi normal karena memiliki hasil Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,091 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan ketentuan pengambilan keputusan jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 maka tidak ada korelasi pada uji multikolinieritas. Namun, jika VIF (Variance Inflation Factor) > 10 maka ada korelasi pada uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

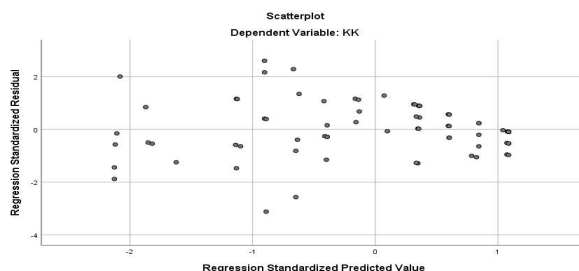
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,534	1,874	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,534	1,874	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26 (2023)

Data yang terlampir pada tabel 6 menyatakan bahwa pada variabel bebas bernilai VIF < 10 . Dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar $1,874 < 10$ dan variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar $1,874 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui data terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan hasil bahwa titiktitik data menyebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbul Y, dan titik- titik nya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat terpenuhi untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Uji Autokorelasi

Hasil dari uji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 ^a	.653	.644	2.283	2.140
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil olahan output SPSS VS 26, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, nilai DW sebesar 2,140, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel DW dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 80, dan jumlah variabel bebas 2. Maka diperoleh nilai dL sebesar 1,5859 dan dU sebesar 1,6882. Ini berarti nilai dW lebih besar dari batas atas (dU) dan kurang dari 4-dU ($4 - 1,6882 = 2,3118$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel Dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel Independen. Berdasarkan perhitungan analisis linear berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan SPSS versi 26 dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.527	3.596		1.259	.212
Gaya Kepemimpinan	.020	.110	.017	.185	.854
Budaya Organisasi	.748	.086	.796	8.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel 8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 4,527 + 0,020X_1 + 0,748X_2$, model persamaan tersebut memiliki arti bahwa,

1. Konstanta = 4,527

Memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol maka Kinerja Karyawan pada PT Kalbe Farma sebesar 4,527.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,020. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi

kenaikan 1 nilai Gaya Kepemimpinan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,020.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,748. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Budaya Organisasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,748.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujianya yaitu :

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :
 - a) Apabila jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a diterima.
 - b) Apabila jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung :
 - a) Apabila jika t-hitung $> t$ -tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b) Apabila jika t-hitung $< t$ -tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 9 Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.527	3.596		1.259	.212
Gaya Kepemimpinan	.020	.110	.017	.185	.854
Budaya Organisasi	.748	.086	.796	8.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2023)

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$, dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas (independent). Maka, $df = 80 - 2 = 78$, sehingga nilai t tabel yang digunakan adalah 1,994.

Dari hasil tabel 9 di atas dapat diketahui untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh t hitung sebesar $0,185 < 1,994$ (t tabel) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil untuk variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh t hitung sebesar $8,661 > 1,994$ (t tabel) dengan $sig. 0,001 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel berikut :

- 1) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai Probabilitas :
 - a) Apabila jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b) Apabila jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
- 2) Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung :
 - a) Apabila jika f hitung $> f$ tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
 - b) Apabila jika f hitung $< f$ tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Tabel 10 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.258	2	377.129	72.375	.000 ^b
	Residual	401.230	77	5.211		
	Total	1155.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26 (2023)

Nilai f tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k$, maka dimana df adalah degree of freedom, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df = 80 - 3 = 77$, sehingga nilai f tabel yang digunakan adalah 3,12.

H_0 : Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

H_a : Terdapat pengaruh pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil tabel 10 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 72,375 $> 3,11$ (f tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 terlalu kecil maka kemampuan

variabel independent dalam menjelaskan tentang perubahan variabel dependent begitu terbatas. Namun, apabila nilai R² mendekati 1 maka variabel independent hampir dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi perubahan dari variabel dependent.

Tabel 11 Hasil uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.644	2.283

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 11 di atas diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,644 atau 64,4%. Hal ini berarti bahwa 64,4% variabel Kinerja Karyawan pada PT Kalbe Farma - Pulogadung dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan beberapa uji, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh t-hitung sebesar $0,185 < 1,994$ (t tabel) dengan $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berdampak pada naiknya kinerja karyawan PT Kalbe Farma - Pulogadung. Sebaliknya, Akibatnya, Gaya Kepemimpinan bukan satu-satunya variabel yang efektif dalam kasus penelitian ini untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kalbe Farma Tbk.

Berdasarkan hasil dari instrumen kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena sifat Gaya Kepemimpinan di PT. Kalbe Farma sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dimana indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yang meliputi kemampuan kerjasama, kemampuan efektifitas, kepemimpinan partisipatif, kemampuan mendelegasikan waktu dan wewenang

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai Budaya Organisasi (X2) diperoleh t-hitung sebesar $8,661 > 1,994$ (t tabel) dengan $\text{sig}.0,001 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Penerapan Budaya Organisasi yang tertuang dalam Panca Sradha yang berbunyi 1) Saling percaya adalah perekat di antara kami, 2) Kesadaran penuh adalah dasar setiap tindakan kami, 3). Inovasi adalah kunci keberhasilan kami, 4) Bertekad untuk menjadi yang terbaik, 5) Saling keterkaitan adalah panduan hidup kami. Belum diterapkan secara maksimal sehingga berpengaruh pada Kinerja Karyawan yang belum maksimal dibuktikan dengan banyaknya keterlambatan pengiriman barang karena ketergantungan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner diatas, maka dapat diketahui bahwa pandangan karyawan mengenai Budaya Organisasi PT.Kalbe Farma memiliki nilai dan pengaruh yang cukup baik untuk dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh nilai F hitung sebesar $72,375 > 3,11$ (f-tabel) dengan nilai $\text{sig}. 0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti kedua variabel dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma – Pulogadung. Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,644 atau 64,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa 64,4% variabel Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma - Pulogadung dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 35,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada di luar variabel pada penelitian ini. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma - Tbk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka disimpulkan bahwa adanya pengaruh pada variabel budaya organisasi secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan pada penulisan penelitian ini tercantum sebagai berikut:

1. Penelitian hanya meneliti variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalbe Farma Tbk
2. Keterbatasan waktu pembuatan penelitian ini yang hanya ditujukan kepada karyawan PT. Kalbe Farma di Gedung Enseval Putera Megatrading Tbk Jl. Rawa Gelam IV No.6, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, sebanyak 80 responden.
3. Kesimpulan hanya diambil dari hasil analisis data, maka diharapkan terdapat penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan subjek dan objek penelitian yang berbeda, metode penelitian yang berbeda dan lebih lengkap serta sampel yang lebih luas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalbe Farma Tbk, peneliti memiliki saran sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Diharapkan Pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan inisiatif sesuai indikator bagi karyawan berprestasi dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
 - b) Perlu adanya sosialisasi dalam yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, alangkah baiknya apabila memperluas variabel yang diamati diluar variabel yang diteliti saat ini. Seperti menambahkan variabel motivasi kerja,

kinerja pegawai, lingkungan kerja dan sebagainya. Dengan harapan dapat melengkapi 35,6% variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun belum diteliti dalam penelitian ini. Serta mengumpulkan responden yang lebih banyak pada objek lain sehingga populasi lebih luas dan penelitian lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisanda, Y. (2018). *Budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter: studi kasus PMII Rayon FISIP Komisariat UIN Sunan Gunung Djati cabang Kota Bandung* [Diploma thesis]. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson education.
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Isvandiari, A., & Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12, 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293238.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (1st ed.). Prenadamedia Grup.