

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT GERSINDO MINANG PLANTATION (GMP) PASAMAN BARAT

Endang Tirtana Putra^{1*)}, Endarwita²⁾, Eko Putra³⁾, Helvina Srinada⁴⁾

^{1,2,3,4,5} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

Email: endangtirtanaputra@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Gersindo Minang Plantation. The population of this study were all office staff employees of PT. Gersindo Minang Plantation as many as 42 employees. For sampling, the census sampling technique was used, namely sampling which was carried out by taking all the population as samples. The number of samples in this study were 42 employees. The results of the study found that there was a positive and significant influence on the leadership variable on the work performance of PT. Gersindo Minang Plantation. The organizational culture variable has a positive and insignificant effect on the work performance of PT. Gersindo Minang Plantation. The variables of leadership and organizational culture have a positive and significant effect on the work performance of PT. Gersindo Minang Plantation. The coefficient of determination for the independent variable seen from the R square is 0.393. That is, the magnitude of the contribution of the influence of independent variables on the dependent variable is 39.3%.*

Keywords: *leadership, organizational culture and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaingnya adalah perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia manusia yang berkualitas, sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat (Hariandja, 2002; Miftah, 2010).

Simamora (2006), berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, akan tetapi faktor sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu *faktor* yang sangat penting. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas diperlukan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Mengingat pentingnya prestasi kerja karyawan hal tersebut didukung oleh peranan sang pemimpin, dimana harus mampu melihat (Arikunto, 2010), mengamati dan memahami keadaan serta menjalankan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan (Anoraga, 2009).

PT Gersindo Minang Plantation (GMP) adalah perusahaan yang bergabung kedalam kelompok Wilmar Internasional Plantation (WIP). PT Gersindo Minang Plantation (GMP) berada di Tanjung Pangkal Kecamatan Lingkuang Aua Kabupaten Pasaman Barat yang bergerak dibidang industry perkebunan kelapa sawit yang berdiri pada tahun 1993. PT Gersindo Minang Plantation (GMP) memiliki jumlah karyawan lebih dari 667 orang yang mana 95% menepati perumahan dalam kawasan perkebunan. Perusahaan sangat mengutamakan kesejahteraan karyawannya dengan cara menyediakan fasilitas-fasilitas umum seperti, lapangan sepak bola untuk berolahraga, taman kanak-kanak untuk bermain, mendirikan lembaga pendidikan, dan dua buah klinik tempat berobat. Hal ini dilakukan oleh perusahaan agar tingginya prestasi kerja dari seorang karyawan (Rustam, 2016; Putra, 2013; Oetama, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan staf kantor PT Gersindo Minang Plantation, prestasi kerja karyawan di PT Gersindo Minang Plantation cukup baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan penghargaan berupa bonus, kenaikan gaji, dan naik jabatan atau golongan dari perusahaan diakhir tahun, penghargaan ini diberikan perusahaan sesuai dengan penilaian prestasi kerja karyawan. Prestasi ini timbul dengan adanya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik di PT Gersindo Minang Plantation. Kepemimpinan di PT Gersindo sangat menerapkan visi dan misi perusahaan. Dimana visinya yaitu menjadikan perusahaan terbaik, dikagumi, diakui dan bertaraf internasional dalam bidang perkebunan kelapa sawit, untuk mencapai visi dan misinya kepemimpinan di PT Gersindo meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dengan cara disiplin kerja yang tinggi, bekerja keras, jujur, kreatif, berfikir positif, dan bertindak cepat dan tepat. Ada beberapa *faktor* yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya (Panji, 2020). Pertama, seorang pemimpin harus mampu memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pemimpin memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan oleh bawahannya (Hasanah, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan prestasi dalam berkerja. Menurut Pors (2008), "kepemimpinan merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya". Semakin kuat kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja para karyawan perusahaan.

Menurut Robbins (2012), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama. Keberadaan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan gambaran dari suatu pola yang ada dan dikembangkan serta dilaksanakan oleh seluruh anggota perusahaan dengan tujuan agar organisasi dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku (Dharma, 2003), sehingga apabila terdapat permasalahan dalam organisasi maka akan dapat ditangani oleh anggota organisasi tersebut (Lako, 2004).

2. LANDASAN TEORI

Prestasi kerja

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2010), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi memperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan *performance appraisal*.

Mangkunegara (2006), prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*, pada prinsipnya ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada prestasi dalam bahasa inggris yaitu kata "*Achievement* " tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai" maka dalam bahasa indonesia diartikan menjadi "pencapaian" atau apa yang dicapai.

Menurut Timpe (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat yang salah satunya motivasi dan budaya organisasi. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Menurut Handoko (1995) dalam Sunyoto (2012), Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui bagian mana organisasi-organisasi yang mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

pegawai. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pangabean (2002) dalam (Eddy et al., 2010). Menurut Mangkunegara & Prabu (2008),

1. Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja sama (*Cooperation*), menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan berkerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, (Sani et al., 2021). Tugas dan Fungsi Kepemimpinan (Hasibuan, 2012)

1. Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu.
2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawahan, dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.
5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi- konsekuensinya dan untung ruginya.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012), antara lain yaitu:

1. *Telling*, yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan.
2. *Selling*, yaitu kemampuan memberikan ide-ide kepada anggota.
3. *Participating*, yaitu kemampuan partisipasi dengan anggota.
4. *Delegating*, yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya (Pasolong, 2020). Oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berfikir dan merasakan kaitanya dengan masalah-masalah yang ada. Menurut Atmosoeprapto (2001), unsur budaya organisasi yaitu:

1. Lingkungan usaha, dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai (*values*), merupakan konsep dasar dari keyakinan dari suatu organisasi.
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilan.
4. Upacara-upacara jaringan (*ritual*), acara-acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.

5. Jaringan (*network*), jaringan komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya organisasi.

Tsui Et Al dalam (Fuad, 2004), melakukan penelitian terhadap budaya organisasi SDM berdasarkan nilai-nilai yang dibentuk yaitu:

1. Profesionalisme pegawai
2. Jarak dari manajemen
3. Sikap terbuka
4. Keteraturan pegawai
5. Rasa tidak curiga
6. Integrasi pegawai

Menurut Sugiyono (2010), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka Piker yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

- H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat.
- H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat.
- H3: Diduga kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat.

3. METODE PENELITIAN

Dalam membahas masalah-masalah didalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan bentuk penelitian yang bersifat asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian staf kantor PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan staf kantor PT Gersindo Minang Plantation yang berjumlah 42 orang. Teknik analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda.

Jenis data yang diperoleh guna mendukung dokumen-dokumen baik yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam memperoleh data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yaitu:

1. Data primer

Menurut Umar dalam Atmaji (2011), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Seperti hasil wawancara atau penyebaran kuisioner kepada mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Menurut Sekaran (2011), data sekunder adalah catatan atau

dokumen perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industry oleh media, situs web, dan internet. Data yang digunakan adalah data yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing pertanyaan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2013). Adapun hasil pengujian validitas untuk semua variabel dalam penelitian ini hasilnya valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena alat ukur tersebut sudah baik alat ukur yang reliabel (dapat dipecaya) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka beberapa kalipun diambil hasilnya akan tetap sama. Sebuah instrument dinyatakan handal apabila mampu menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* > 0.60 (Iskandar, 2010).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Prestasi kerja (Y)	9	0,828	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	7	0,747	Reliabel
3	Budaya organisasi (X2)	10	0,806	Reliabel

Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 1 terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Iskandar (2010), suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukan bahwa instrumen yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah andal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2007), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov smirnov yaitu:

- jika nilai signifikan < 0.05 (taraf kepercayaan 95%) distribusi tidaklah normal
- jika nilai signifikan > 0.05 (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah normal.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	keterangan
1	Prestasi kerja (Y)	0,383	Normal
2	Kepemimpinan (X1)	0,729	Normal
3	Budaya organisasi (X2)	0,290	Normal

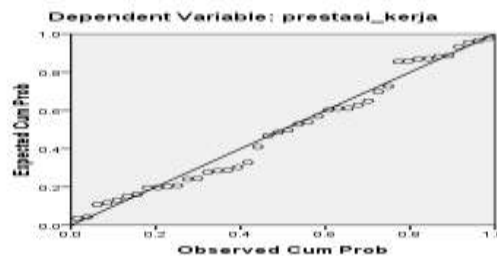
Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 2 terlihat bahwa seluruh data menunjukkan kondisi yang normal sehingga dari segi normalitas data telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa data dengan regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar apa tidak. Untuk menentukan fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat nilai dari grafik p-p plot. Jika titik-titik berdistribusi mengikuti garis linear maka model regresi dapat dinyatakan linear. Hasil penelitian uji linearitas sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Hasil Uji Linearitas

Dari gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa titik-titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi penelitian ini linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menghindari agar diantara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghazali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat melalui VIF (varians inflation *faktor*). Bila angka tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Model yang baik adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil penelitian uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

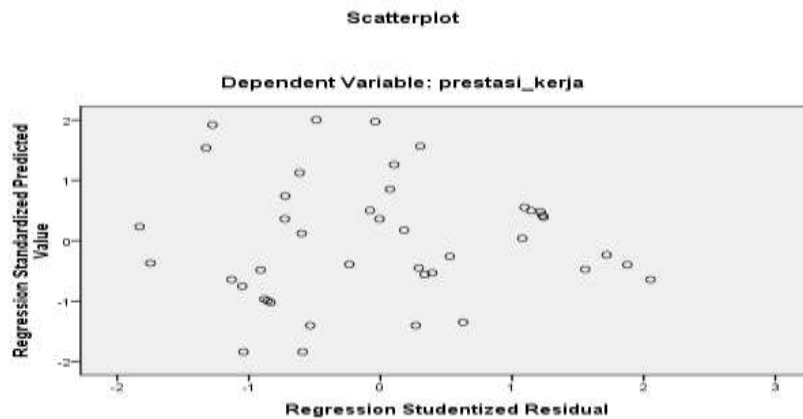
No	Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,954	1,048	Tidak ada gejala multikolinearitas
2	Budaya organisasi (X2)	0,954	1,048	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai tolerance-nya $> 0,1$ dan $VIF < 10$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dari scatterplot. Apabila titik-titik data yang menyebar dan tidak membentuk pola teratur, kemudian data tersebut berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil penelitian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, terlihat titik-titik atau data yang menyebar dan tidak membentuk pola yang teratur serta berada diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian model penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing terhadap prestasi kerja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	14.481	3.169	0,003	
Kepemimpinan	0,774	4.706	0,000	Signifikan
Budaya organisasi	0,056	0,698	0,489	Tidak signifikan
Koefisien Determinasi (R^2)	0,393			
Nilai F	12.604			
Signifikan F	0,000 ^a			

Sumber: Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010), maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah:

$$Y = 14.481 + 0,774X_1 + 0,056X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen (Prestasi Kerja)
 X_1 = Variabel independen (kepemimpinan)
 X_2 = Variabel independen (budaya organisasi)
A = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai 14,481 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) sama dengan nol, maka skor nilai prestasi kerja (Y) bernilai sebesar konstanta.
2. Koefisien b_1 sebesar 0,774 koefisien variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah bersifat positif. Jika skor kepemimpinan mengalami peningkatan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan pula.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,056 koefisien variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja adalah bersifat positif. Jika skor budaya organisasi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan pula.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada.

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 0,773, nilai t sebesar 4,706 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis 1 diterima.

Selanjutnya Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,056 nilai t sebesar 0,698 dan nilai signifikan sebesar 0,489 ($> 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja Hipotesis 2 ditolak.

Uji F (simultan)

Dari tabel 4 terlihat bahwa nilai uji F sebesar 12.604, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain untuk melihat kelayakan model, uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Gersindo Minang Plantation. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Nazir (2011) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat beberapa persen dari variasi variabel dependen dapat di terangkan oleh variasi dari variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2) rentang koefisien determinasi (R^2) adalah 0 s/d 1, semakin koefisien R^2 mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar

0,393. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja PT Gersindo Minang Plantation dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi bersamaan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja PT Gersindo Minang Plantation dengan nilai koefisien sebesar 0,774, uji t sebesar 4,706 dan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya jika kepemimpinan tidak baik maka nilai prestasi kerja PT Gersindo Minang Plantation akan tidak baik dan sebaliknya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Musfawati (2019) dengan judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru” menunjukkan hasil penelitian secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di BWS IV Batam. Dimana nilai t kepemimpinan yaitu sebesar 6,992, dan nilai signifikannya sebesar 0,000’.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja PT Gersindo Minang Plantation dengan nilai koefisien sebesar 0,056, nilai t sebesar 0,698 dan nilai signifikan sebesar 0,489 artinya jika budaya organisasi baik maka nilai Prestasi Kerja PT Gersindo Minang Plantation akan baik dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2013) yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan”. Dengan hasil penelitian menunjukkan secara persial bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana nilai t budaya organisasi yaitu sebesar 0,592, dan nilai signifikannya yaitu sebesar 0,197.

Berdasarkan hasil pengolahan tabel dapat dilihat prestasi kerja karyawan staf kantor PT Gersindo Minang Plantation dapat ditingkatkan melalui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi. Hal Ini dapat dilihat dari nilai uji F sebesar 12,604 dan nilai signifikan sebesar 0,000, yang mana menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan staf kantor PT Gersindo Minang Plantation.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Panji, (2020) dengan judul “kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di BWS IV Batam” menunjukkan hasil penelitian secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana nilai f sebesar 54,725, dan nilai signifikannya 0,000.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1) ditemukan bahwa variabel kepemimpinan diterima dengan nilai koefisien regresi bernilai sebesar 0,774, nilai t sebesar 4,706 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Gersindo Minang Plantation
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2) ditemukan bahwa Variabel budaya organisasi ditolak dengan nilai koefisien sebesar 0,056, nilai t sebesar 0,698 dan nilai signifikan sebesar 0,489 ($> 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Gersindo Minang Plantation Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai

- koefisien sebesar 12.604 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
3. Koefisien determinasinya sebesar 0,393 atau 39,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 39,3%. Selebihnya yaitu sebesar 60,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Manajemen Bisnis (Edisi keempat). *Jakarta: Rineka*.
- Arikunto, S. (2010). Edisi Revisi: Manajemen Penelitian. *Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- Atmosoeparto, K. (2001). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. *Penerbit PT. Gramedia, Jakarta*.
- Dharma, A. (2003). Perilaku Organisasi dan Manajemen. *Jakarta: Erlangga*.
- Fuad, mas'ad. (2004). *Psikologi Industry* (4 ed.). Liberty.
- Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasanah, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kabupaten Majalengka. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(4), 1–8.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara*.
- Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian*. GP Press.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Miftah, T. (2010). Kepemimpinan dalam manajemen. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Musfawati Musfawati, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 12(1), 46–52.
- Oetama, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 195544.
- Panji, F. dkk. (2020). Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di BWS IV Batam. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Pasolong, H. (2020). *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta Bandung.
- Pors, N. O. (2008). Management tools, organisational culture and leadership: an explorative study. *Performance Measurement and Metrics*.
- Putra, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 131–140.
- Robbins, S. (2012). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Rustam, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja petugas Kebersihan. *Sosial Budaya*, 13(2), 140–151.
- Sani, E. P., Komala, Y., Damayanti, F., & Saputra, D. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(4), 327–335.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.

- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat*. Hal.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua. Yogyakarta: SYIE YKPN*.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber daya manusia (praktik penelitian). Center For Academic, Publishing Service: Yogyakarta*.
- Sutrisno, Eddy, Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. I, cet. II. Kencana, Jakarta*.
- Timpe. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elek Media Kompotindo.