

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-o411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjarangan Jakarta utara. PT Indomarco Prismatama berkantor pusat di jalan Ancol 1 no.9-10 ancil barat Jakarta Utara⁷². Indomarco Prismatama Indomaret adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba.

Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya outlet biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan

⁷²https://www.coursehero.com/file/Pioij6/A-Gambaran-Umum-PT-Indomarco-Prismatama-Cabang-Medan-1-1sejarah-Singkat/?_E_Pi=7%2page_Id10%2c9149607116 (Di Akses Tanggal 28 Maret 2017)

hanya menjual bahan pokok sehari-hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan.

Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikan Indomaret, dengan badan hukum PT Indomarco Prismatama⁷³. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

- a. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.
- b. Mengadakan kerja sama (join venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia.

⁷³Dokumentasi PT. Prismatama tahun 2014

Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah waralaba Indomaret dari waktu ke waktu PT. Indomarco Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, pada Mei 2003.

Setelah Indomaret teruji dengan keberhasilannya dengan mendapatkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesian saat itu yaitu presiden ibu Megawati Soekarno Putri sebagai perusahaan waralaba nasional yang pertama pada Tahun 2003.

2. Struktur PT Indomarco Prismatama

Dalam suatu perusahaan yang sedang berkembang, semua kegiatan yang dilakukan semakin luas dan kompleks, maka untuk mendukung kelancaran kegiatan dan mengatasi masalah yang dihadapi diperlukan kesatuan koordinasi dalam tindakan serta pengawasan yang lebih terjamin dalam bentuk organisasi 21 yang terstruktur, setiap badan organisasi mempunyai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini merupakan alat atau kerangka yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam suatu organisasi, komponen-komponen yang ada di dalam organisasi mempunyai ketergantungan, sehingga jika terdapat satu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga terhadap tumbuh dan berkembangnya organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian departemen.

Bentuk struktur organisasi Indomaret adalah organisasi yang merupakan hubungan dan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang di kaitkan dengan jabatan dan tugas setiap atasan. Organisasi Indomaret dimana mempunyai karakteristik dimana di dalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang di legalisasikan kepada anggota anggotanya, serta mempersiapkan kegiatan kegiatan tersebut untuk dapat menjalankan rencana yang telah di tetapkan agar tujuan dapat tercapai. Adapun struktur organisasi PT Indomarco Prismatama :

- a. Branch manager
- b. Deputy branch manager
- c. Manager manager yang bertanggung jawab terhadap masing masing departemen di bawah pengawasannya
- d. Supervisor
- e. Officer
- f. Clerk.

Departemen-departemen yang ada di struktur organisasi PT

Indomarco Prismatama:

- a. Distribution center
- b. Area
- c. Finace regular
- d. Finace franchise
- e. Accounting and taxt franchise
- f. EDP dan BIC
- g. Personal dan general affair
- h. Development
- i. Location

3. Visi dan Budaya PT Indomarco Prismata

a. Visi

Menjadi aset Nasional dalam jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

b. Motto

Mudah dan Hemat

c. Budaya

Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

d. Esensi

Pendekatan dengan senyuman yang tulus, untuk membangun hidup lebih baik.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisisioner penelitian yang disebar tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismata dapat diperoleh karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Pengelompokan responden ini untuk membantu memberi gambaran karakteristik responden yang diteliti.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	57	57,0	57,0	57,0
	Wanita	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang (57%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang (43%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	75	75,0	75,0	75,0
	31-40	20	20,0	20,0	95,0
	41-50	3	3,0	3,0	98,0
	50 >	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berusia 20-30 tahun berjumlah 75 orang (75%), usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang (20%), usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang (3%), dan usia 50 tahun ke atas berjumlah 2 orang (2%). Artinya responden terbanyak berusia 20-30 tahun.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Besarnya df pada kasus ini dapat dihitung $100-2$ atau $df = 98$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,1966$. Jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r_{hitung} positif. Maka butir-butir pertanyaan tersebut valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	r_{tabel}	Ket
Budaya Organisasi	BO.1	0,445	0,1966	Valid
	BO.2	0,399	0,1966	Valid
	BO.3	0,480	0,1966	Valid
	BO.4	0,514	0,1966	Valid
	BO.5	0,470	0,1966	Valid
	BO.6	0,568	0,1966	Valid
	BO.7	0,364	0,1966	Valid
	BO.8	0,447	0,1966	Valid
	BO.9	0,542	0,1966	Valid
	BO.10	0,467	0,1966	Valid
	BO.11	0,498	0,1966	Valid
	BO.12	0,542	0,1966	Valid
	BO.13	0,510	0,1966	Valid
	BO.14	0,417	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Dari tabel 4.3 Maka dapat diketahui bahwa seluruh *Corrected Item Pertanyaan Total Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1966) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	r_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,502	0,1966	Valid
	GK2	0,391	0,1966	Valid
	GK3	0,338	0,1966	Valid
	GK4	0,655	0,1966	Valid
	GK5	0,563	0,1966	Valid
	GK6	0,546	0,1966	Valid
	GK7	0,378	0,1966	Valid
	GK8	0,503	0,1966	Valid
	GK9	0,298	0,1966	Valid
	GK10	0,455	0,1966	Valid
	GK11	0,294	0,1966	Valid
	GK12	0,283	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Dari tabel 4.4 Maka dapat diketahui bahwa seluruh *Corrected Item Pertanyaan Total Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1966) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	r_{tabel}	Ket
Kinerja Karyawan	KK1	0,553	0,1966	Valid
	KK2	0,534	0,1966	Valid
	KK3	0,708	0,1966	Valid
	KK4	0,683	0,1966	Valid
	KK5	0,649	0,1966	Valid
	KK6	0,750	0,1966	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Dari tabel 4.5 Maka dapat diketahui bahwa seluruh *Corrected Item Pertanyaan Total Correlation* memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,1966) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Reliabilitas Coefficient</i>	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	14 Item Pernyataan	0,726	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	12 Item Pernyataan	0,773	Reliabel
Kinerja Karyawan	6 Item Pernyataan	0,725	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Dari tabel 4.6 Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari (Sig) > 0,05. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7

Nilai Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Untuk Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85019625
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,066
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7, pada uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil *output* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai *Sig. Linierity* dan *Sig. Deviation From*

Linearity. Jika nilai Sig < 0,05 maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.8

Hasil Uji Linieritas Kineja Karyawan dan Budaya Organisasi

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Budaya Organisasi(X1)	,557	,310	,696	,484

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.8 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai Eta > nilai R square atau $0,696 > 0,310$. Dengan demikian menjelaskan bahwa terdapat hubungan linier antara budaya organisasi terhadap loyalitas pelanggan.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) * Gaya Kepemimpinan(X2)	,645	,416	,729	,531

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.9 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai Eta > nilai R square atau $0,729 > 0,416$. Dengan demikian menjelaskan bahwa terdapat hubungan linier antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	,055	3.097		,018	,986			
Budaya Organisasi	,143	,071	,212	2,017	,046	,522	1,916	
Gaya Kepemimpinan	,319	,067	,498	4,733	,000	,522	1,916	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua

variabel, yaitu lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5,333	2,090		2,551	,012
	Budaya Organisasi(X1)	-,007	,048	-,021	-,155	,877
	Gaya Kepemimpinan(X2)	-,064	,045	-,193	-1,407	,163

a. Dependent Variable: REC2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan dari tabel 4.11, Di atas dapat diketahui bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi adalah 0,887 variabel Gaya kepemimpinan adalah 0,163. Nilai-nilai

signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Determinasi *Adjusted R Square*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 ^a	,439	,428	2,304

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Dikatakan besarnya pengaruh yang dianjurkan di dalam penelitian adalah 40% ke atas yang dikutip oleh sugiono. Berdasarkan tabel 4.12 Hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R Square* diketahui jumlah persentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,428 atau 42,8%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 42,8% .

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,473	2	201,737	38,014	,000 ^b
	Residual	514,767	97	5,307		
	Total	918,240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (3,09) sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} (3,09) maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa hasil nilai F_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 38,014 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Penelitian ini yaitu F_{hitung} (38,014) > F_{tabel} (3,09), maka ada pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,055	3,097		,018	,986		
Budaya Organisasi	,143	,071	,212	2,017	,046	,522	1,916
Gaya Kepemimpinan	,319	,067	,498	4,733	,000	,522	1,916

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (budaya organisasi dan gaya kepemimpinan) secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini dilihat dari $df = n - k$ dengan n

berjumlah 100 dan $k = 2$ sehingga $100 - 2 = 98$ dengan t_{tabel} sebesar 1,984. Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,017$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,017 > 1,984$) dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Berdasarkan tabel *Coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 4,733$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,733 > 1,984$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	,055	3.097				,018
Budaya Organisasi	,143	,071	,212	2,017	,046	,522	1,916
Budaya Organisasi	,319	,067	,498	4,733	,000	,522	1,916

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 Diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,055 + 0,143X_1 + 0,319X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = 0,055

b_1X_1 = 0,143

b_2X_2 = 0,319

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 0,055 (Positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Budaya Organisasi (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) maka skor (Y) adalah 0,055. Artinya masih tetap ada peningkatan kinerja karyawan walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,143 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Budaya Organisasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,143.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,319 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,319.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang kuat yaitu lebih memengaruhi karyawan daripada kultur yang lemah. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Maka dari itu budaya perusahaan perlu dipertahankan dan harus mengalami kemajuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dikatakan positif signifikan dikarenakan nilai t_{hitung} yang diperoleh bernilai positif dan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,017 > 1,98472$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai ($0,046 < 0,05$). Hasil yang diperoleh selaras dengan penelitian Enno Amanda, Satrijo Budiwibowo dan Nik Amah⁷⁴ yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jaky Sumarauw⁷⁵ yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

⁷⁴Enno Aldea Amanda, Satrio Budiwibowo dan Nik Amah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)" *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.6 No.1 April. 2017, hal. 85-92.

⁷⁵Fimce Masambe, Agus Supandi Soegoto dan Jacky Sumarauw,"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Daihatsu Kharisma Manado)" *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3 Sept. 2015, hal. 939-949.

Gaya kepemimpinan sebagai bagian dalam setiap aktivitas organisasi mempunyai peran yang penting yakni dimana kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu arah dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan, pemimpin mempunyai kemampuan untuk memberikan ide-ide kepada karyawan, pemimpin mempunyai kemampuan berpartisipasi dengan anggota, pemimpin mempunyai kemampuan mendelegasikan kepada anggota.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dikatakan positif signifikan dikarenakan nilai t_{hitung} yang diperoleh positif dan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,733 > 1,984$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai ($0,000 < 0,05$). Hasil yang diperoleh selaras dengan penelitian Bryan Johannes Tampi⁷⁶ yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Purba Astakoni⁷⁷ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

⁷⁶Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Regional Sales Manado)" *Jurnal Acta Diurna*, Vol.3 No.2014.

⁷⁷I Made Purba Astakoni, "Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Asadana Semesta Denpasar)" *Jurnal Forum Manajemen*, Vol.13 No.2. 2015.

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk mentaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor yang kedua yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Karena budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dikatakan positif signifikan dikarenakan nilai F_{hitung} yang diperoleh positif dan lebih besar dari nilai F_{tabel} ($38,014 > 3,09$) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai ($0,000 < 0,05$). Hasil yang diperoleh selaras dengan penelitian Hariyanti R Djatola

Djampagau⁷⁸ yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷⁸Hariyanto R Djatola Djampagu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Bank BNI Syariah Palu)”. *Jurnal JAMIN*, Vol.1 No.2 Februari 2019, ISSN 2621-3230, hal 84-103