

Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri

Aris Hermansyah Suryadi

Universitas Teknologi Digital, arishermansyah@stembi.ac.id

Deden Umar Abdul Fatah

Universitas Teknologi Digital, dedenumarabdulfatah19@student.stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan_ Tujuan_ Mengetahui gambaran tentang deskripsi kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri. Menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri. Menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Stanli Trjaya Mandiri. Menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Stanli trijaya Mandiri.

Desain/Metode_ Desain/Metode_ Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. "Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya" (Umar 2009:22). Riset deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah - masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi.

Temuan_ Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Implikasi_ Implikasi_ Penelitian ini dapat dilakukan lagi dengan objek penelitian yang berbeda karena seluruh butir pernyataan pada kuesioner yang telah valid dan reliabel. Namun tentunya setiap instrumen dalam penelitian ini yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengujian kembali, mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi.

Originalitas_ Melakukan analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Stanli Trijaya Mandiri

Tipe Penelitian_ Studi Literatur

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

I. Pendahuluan

PT Stanli Trijaya Mandiri merupakan salah satu perusahaan makanan di Bandung, membuka cabang perusahaan nya yang ke 4, tepat nya berada di Jl. Raya Garut-Bandung KM 25 yang berdiri tepat bulan April 2022. Hal tersebut secara tidak langsung bahwa perusahaan tersebut masih dalam tahap perkembangan terutama dalam hal Sumber Daya Manusia, dimana masih banyak posisi yang kosong dari berbagai departemen, pun masih banyak karyawan yang masih belum loyal terhadap perusahaan dan hal tersebut sangat mempengaruhi produk jadi dari perusahaan ini. Selain itu juga belum adanya parameter yang jelas bagi perusahaan ini untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Manajemen PT Stanli Trijaya Mandiri dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja pegawai yang meliputi sasaran kerja individu, keterampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga akan menghasilkan hasil kinerja karyawan dengan klasifikasi A (Istimewa), B (Baik), C (Cukup), dan D (Kurang).

Sasaran kerja individu adalah pernyataan singkat yang menggambarkan sasaran kinerja masing-masing individu sesuai dengan tugasnya dan sasaran yang di rutkan dari rencana kerja perusahaan, sedangkan keterampilan kunci adalah keahlian yang dibutuhkan seorang pegawai sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja atau tugas utama. Adapun keterampilan kunci meliputi : Komunikasi lisan, komunikasi tertulis, pengetahuan dalam penggunaan system, kebijakan dan prosedur PT Stanli, pengetahuan tentang alur koordinasi antar departemen, dan keterampilan menggunakan computer. Sedangkan kompetensi adalah karakteristik yang lebih sering ditunjuk kan oleh pegawai dengan kinerja yang menonjol di lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik yang meliputi : dorongan, berprestasi, pemikiran analitis, pengembangan orang lain, dampak dan pengaruh, inisiatif, integritas, kesadaran organisasi, komitmen kerja, membina hubungan yang baik, kepemimpinan, Kerjasama, peduli terhadap keteraturan dan pemiki an strategis.

Penilaian kinerja karyawan di PT Stanli 4 yang terdiri dari tiga kriteria sasaran kerja individual, keterampilan kunci dan kompetensi dengan pembobotan tertentu sehingga kinerja karyawan diukur dengan kriteria A, B, C, dan D sangat tergantung dari masing-masing individunya sedangkan faktor eksternal di luar individunya tidak diperhatikan yaitu kepemimpinan pemimpinnya dan budaya organisasinya, sehingga kajian kinerja karyawan sangat berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi perlu dilakukan. Kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk dapat merumuskan cara-cara yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di PT Stanli Plant 4.

Pada bulan oktober ditemukan hasil kinerja karyawan staff PT Stanli sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Hasil Kinerja Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri

No	Nama Departemen	Jumlah	A	B	C	D
1	Quality Assurance & Quality Control	12	3	9	-	-
2	HRGA	8	5	3	-	-
3	Internal Audit	5	3	2	-	-
4	Procurement	10	4	5	1	-
5	Engineering	29	9	18	1	1
6	SCM	8	2	5	1	-
7	Project	3	1	2	-	-
Jumlah		75	27	44	3	1

Dari table berikut bisa dilihat bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi B memiliki jumlah 44 karyawan atau 58,66% dari total 75 karyawan, sebaliknya dengan nilai klasifikasi A hanya 27 orang atau 36% sedang nilai C yaitu 3 orang atau 4% dan D yaitu 1 orang atau 1,3%. Hal ini menunjuk kan bahwa kinerja karyawan masih belum menunjuk kan kinerja yang optimal. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi peneliti pengukuran kinerja di PT Stanli 4 perlu dikaji Kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimum. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Stanli 4, sehingga dapat memberikan

masukannya bagi manajemen dalam merumuskan strategi Sumber Daya Manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan sebagai basis keunggulan bersaing.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri**”

Setiawan “pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang”. STIA Alma Ata Yogyakarta. Jurnal. 2019.

Tipe penelitian yang digunakan bersifat eksplanatory research, metode pengumpulan data menggunakan wawancara lisan dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebesar 90 responden karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang melalui teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh atau dikenal juga dengan istilah sensus. Penelitian tersebut menggunakan tipe penelitian explanatory sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini yaitu menguji rumusan hipotesis penelitian untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang sebesar 60,5 %, sedangkan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian pengaruh paling besar yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi secara tidak langsung (indirect) melalui motivasi.

Dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan ke kinerja secara tidak langsung (indirect). Hal ini berarti budaya organisasi dan kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja, apabila karyawan telah terlebih dahulu memiliki motivasi terhadap budaya organisasi dan kepemimpinan yang diberikan.

Ricco Prasetyo “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mitra Usaha Ummat”. Universitas Islam Indonesia. Skripsi, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana konsep dasar dan penerapan kepemimpinan di BMT Mitra Usaha Umat. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 23 responden karyawan, dapat disimpulkan bahwa konsep dasar dan penerapan kepemimpinan BMT Mitra Usaha Umat sudah berjalan efektif. Dimana hal ini terlihat pada koefisien determinasi diperoleh dari R Square sebesar 0,346 , yang artinya bahwa 34,6% perubahan variabel dependent (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independent (kepemimpinan) hubungan manusiawi dan pola kepemimpinan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh konsep dasar dan penerapan kepemimpinan di BMT Mitra Usaha Umat cukup positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 5,283 dengan signifikansi <5% yaitu sebesar 0,014 dimana bahwa secara bersama-sama variabel independen (kepemimpinan) dengan indikator hubungan manusiawi dan pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Asfar Halim Dalimunthe dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan”. Universitas Sumatera Utara. Skripsi, 2017.

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Responden penelitian adalah pegawai Dinas Infokom dan PDE Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,578.

II. Kajian Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan

dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Pengertian kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Kinerja

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian prestasi kerja, diantaranya untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan”.

Indikator Kinerja

Dalam tulisan ini penulis memilih indikator kinerja yang dikemukakan oleh Sugiono yang dikutip oleh Sunarto (2016: 171) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreativitas kerja, pengetahuan kerja, kemandirian dan tanggung jawab kerja. Byars (2017: 417) menjelaskan mengenai kualitas pekerjaan yaitu suatu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian dan dapat

dipercaya. Kualitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat. Kerjasama kerja yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja dan pimpinannya. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat dimana karyawan mengerti mengenai berbagai macam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya. Kedisiplinan kerja yaitu kehadiran dan ketepatan waktu, yang berkaitan dengan catatan karyawan dan kemampuan berperilaku dengan peraturan unit kerja.

III. Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan survei. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden yakni para staff PT Stanli Trijaya Mandiri.

Tabel 3. 1 Populasi Staff PT Stanli Trijaya Mandiri

No	Nama Departemen	Jumlah	A	B	C	D
1	Quality Assurance & Quality Control	12	3	9	-	-
2	HRGA	8	5	3	-	-
3	Internal Audit	5	3	2	-	-
4	Procurement	10	4	5	1	-
5	Engineering	29	9	18	1	1
6	SCM	8	2	5	1	-
7	Project	3	1	2	-	-
Jumlah		75	27	44	3	1

Populasi mengacu pada seluruh kelompok, kejadian-kejadian, atau halhal yang menarik untuk diselidiki oleh peneliti (Sekaran, 2003: 265). Populasi penelitian ini adalah seluruh staff PT Stanli Trijaya Mandiri. Sampai dengan November 2022, jumlah staff di PT Stanli Trijaya Mandiri adalah 75 Orang.

Sampel adalah kumpulan atau bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih, dimana beberapa elemen populasi akan membentuk sampel dalam penelitian (Sekaran 2003:266).

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{75}{1+75(0.05)^2}$$

$$= 63,15$$

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil 63.15 dan dibulatkan menjadi 63 responden penelitian. Peneliti menggunakan Teknik sample random sampling dalam penentuan responden penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer menunjuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (**Sekaran, 2003:219**)

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (**Sekaran, 2003 : 219**). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian keputusasan (Library research). Penelitian keputusasan adalah cara memperoleh data dengan mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

PT Stanli Trijaya Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam industri makanan terbesar di Bandung Selatan yang memproduksi berbagai macam dan jenis roti. Produknya memakai merk dagang garmelia, kuriimu, padimas, dan waferich. PT Stanli Trijaya Mandiri merupakan perusahaan yang menggunakan standar kualitas secara internasional seperti Good Manufacturing Practices (GMP), Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP), dan ISO 22000. PT Stanli Trijaya Mandiri senantiasa berupaya meningkatkan mutu operasional produksi. Komitmen dalam menjaga kualitas, ditambah penggunaan teknologi mutakhir dalam proses produksi membuat PT Stanli Trijaya Mandiri dapat menyediakan produk dengan standar kualitas tertinggi. Efektivitas penjualan pada PT Stanli Trijaya Mandiri sangatlah penting untuk menunjang keberlangsungan hidup perusahaan.

PT. Stanli Trijaya Mandiri terdaftar secara hukum pada tahun 2000. Pada tahun tersebut, PT Stanli telah menggunakan mesin-mesin dan komposisi bahan yang lebih baik dalam menghasilkan roti yang semakin baik untuk pelanggan PT Stanli. Hal inilah yang menjadi cikal bakal terbentuknya merek Roti Garmelia. Keberadaan merek tersebut adalah cerminan dari komitmen dan dedikasi PT Stanli untuk terus menerus meningkatkan mutu produk-produk PT Stanli dalam melayani pasar.

Pembahasan

Pada hasil Uji T Linear Sederhana H1 uji hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel kepemimpinan sebesar 0.022, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pada Hasil Uji T Linear Sederhana H2 didapat t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2.931. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel, yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 2.026, dengan demikian t hitung > t tabel.

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t. Signifikansi pada uji t variabel budaya organisasi sebesar 0.005, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pada Uji F didapat nilai F hitung sebesar 5.471. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%. $\alpha = 5\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F tabel sebesar 3.252, dengan demikian F hitung > F tabel. Signifikansi pada uji F sebesar

0.008, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ricco Prasetyo (2017) yang berjudul : “pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mitra Usaha Ummat”. Berdasarkan nilai tersebut, didapat nilai F hitung sebesar 5.283 dengan signifikansi <5% yaitu sebesar 0.014 dimana bahwa secara bersama-sama variabel independen (kepemimpinan) dengan indikator hubungan0 manusiawi dan pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Sementara itu, hasil H_0 untuk hipotesis kedua juga ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian dari Asfar Halim Dalimunthe (2017) yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,578.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di teliti oleh peneliti mengenai "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri" dapat di ambil kesimpulan :

1. Kepemimpinan di PT Stanli, menurut para pegawai termasuk cukup baik karena mampu menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, khususnya terkait fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi. Meskipun ada beberapa masalah seperti fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian.
2. Pendapat mengenai Budaya organisasi di PT Stanli termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal pemahaman akan nilai-nilai, visi, dan misi PT Stanli.
3. Secara empiris terbukti bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Koefisien dalam persamaan bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja
4. Secara empiris terbukti bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja.
5. Secara empiris terbukti bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien pada kedua variabel bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi, indikator orientasi orang memberikan skor terendah, dengan ukuran tingkat peluang diberikannya penghargaan atas prestasi kerja karyawan, namun masih memiliki pengaruh yang positif. Maka dari itu sebaiknya perusahaan dapat memperbaharui atau membuat sistem baru mengenai penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan hasil kerja yang baik.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT Stanli Trijaya Mandiri. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja

pegawai PT Stanli Trijaya Mandiri pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis ataupun transformasional.

Daftar Pustaka

- Ardana, Komang dkk., 2009. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Empiris, S., Bank, P., Negara, T. and Bandung, C. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. [online] Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/11718395.pdf>.
- Esty Utami, Rr. Tri Yunaeni , 2006. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Pemasaryakatan. Tesis, Universitas Indonesia.
- Gava Media Yamin, Martinis dan Maiah 2010 Manajemen Kepemimpinan Yogyakarta, Standarisasi Kinerja Gana Jakarta: Persada.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mariam, Rani, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. Journal of International Conference Proceedings.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, 2016. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres.
- P. Siagian, Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Ricco, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Mitra Usaha Ummat. Skripsi, Universitas Islam Indonesia.
- Priyatno, Duwi, 2010. Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom
- Umar, Husein, 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.