

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang

Muhammad Daffa Alfari¹, Mohammad Kurniawan², Shafiera Lazuardi³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: 2020510116@students.uigm.ac.id¹, kurniawan@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 15 Maret 2024

Revised: 27 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords: *Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja pada Yayasan Global Talent Palembang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 31 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui wawancara terhadap beberapa karyawan dan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji f. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakuratan dan kelayakan variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS versi 26. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai signifikan kepemimpinan dan budaya kerja sebesar $0,000 < 0,05$, yang secara parsial kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang. Hasil analisis uji F dan koefisien determinasi menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar ($\text{sig.F } 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan budaya kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola karyawan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila diakibatkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi (Narimawati *et al* 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu di dalam organisasi. Keputusan manajer mempengaruhi tidak hanya keberhasilannya, tetapi juga perilaku-perilaku karyawan, kinerja dan kepuasan mereka, fokus mereka terhadap pemuasan karyawan, perasaan mereka terhadap perlakuan yang adil, yang akan menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi (Ichsan *et al*, 2021)

Kinerja yang baik dari seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan akan memberikan dampak positif dan secara konsisten akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu, di mana kesediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Heruwanto et al., 2020).

Agar dapat bersaing dan memiliki kinerja yang baik dalam dunia bisnis saat ini, SDM harus bersedia untuk berubah dan beradaptasi. kekuatan untuk melakukan perubahan terletak pada setiap individu, ketika kita berkumpul dan memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan positif di seluruh komunitas, perlu adanya pimpinan yang harus memberikan contoh dengan melakukan perubahan terlebih dahulu. Organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya tahu bagaimana memimpin, tetapi juga bagaimana melakukan perubahan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pemimpinnya. Pemimpin adalah salah satu kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk dapat memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan memotivasi orang lain atau anggotanya untuk melakukan hal baik dan memaksimalkan kemampuan dalam diri. Tanpa adanya sosok berjiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai kepemimpinan mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya.

Untuk mencapai sasaran (Eric & Ludfi, 2022). Disamping itu juga harus memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi, sehingga menghasilkan budaya kerja baik.

Budaya Kerja merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Secara umum bila orang-orang berinteraksi dalam kurun waktu tertentu, mereka membentuk suatu budaya. Budaya menampilkan perekat sosial dan menghasilkan perasaan kekamian, sehingga meniadakan proses diferensiasi yang merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang tidak dapat dihindari. Robbins membagi budaya kerja kedalam tiga fungsi yaitu sebagai pembeda, sebagai identitas organisasi dan fungsi yang ketiganya untuk mempermudah timbul. Dan Robbins juga membedakan budaya kerja dalam beberapa karakteristik yaitu tingkat tanggung jawab individu, struktur, bimbingan atau bantuan dari atasan, pengenalan pekerjaan, penghargaan, tingkat konflik yang muncul dan tingkat dorongan kepada karyawan. Selanjutnya, Ramdhani, (2019) yang menjelaskan kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja menyangkut tiga gagasan, yaitu:

1. Penyelarasan tujuan. Dalam perusahaan dengan strong culture, pekerja cenderung mengikuti lainnya.
2. Menciptakan tingkat motivasi luar biasa pekerja. Sering kali ketegasan dilakukan sehingga nilai-nilai bersama dan perilaku membuat orang-orang merasa nyaman bekerja untuk perusahaan.
3. Strong cultures membantu kinerja karena memberikan struktur dan control yang diperlukan tanpa mempunyai sandaran pada birokrasi formal yang kaku yang dapat mengurangi motivasi dan inovasi. Menurut Ramdhani (2019) menyatakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: pertama sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan

pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; kedua, perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu di suatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segisegi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. (Suwanto, 2019).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasyim & Nuridin (2020), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dari variabel Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kao Indonesia. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dari variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Lutfi *et al*, 2020). Hasil dari Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa secara simultan, berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa. Dengan demikian terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lutfi *et al*, 2020) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor SAR Sorong yang menghasilkan pengaruh yang positif tentang kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diperoleh berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Bangun Perkasa.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variable Kepemimpinan memiliki nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis juga, hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiyanti *et al*. (2018) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematang Ansiantar yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin juga merupakan faktor pembentuk budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan ini yang menjadi budaya yaitu ketika jam masuk kerja pukul 07.00 WIB, namun karyawan ada yang datang lebih dari jam yang telah ditentukan. Bahkan meskipun ada yang datang tepat waktu, namun mereka tidak langsung bekerja, melainkan duduk-duduk di tempat kerja.

Hal ini tidak dianggap sebagai pelanggaran kedisiplinan karena dianggap suatu kebiasaan karyawan sehingga menjadi budaya dalam perusahaan ini. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan (Puspita & Putra, 2023), kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan menangani manusia. Disini kepemimpinan merupakan suatu sifat, kemampuan proses atau konsep yang ada pada seseorang sehingga dipatuhi dan ditikuti, dan orang lain bersedia melakukan dengan ikhlas. Kemampuan manajerialnya diukur dari kemampuan dan keterampilan menggerakkan orang lain sehingga orang lain tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Yayasan Global Talent adalah Sekolah Alam yang berdiri tahun 2011 yang berpusat di Jakarta, yang sekarang dilakukan evaluasi akan berubah menjadi Global Talent Islamic School & Studio. Global Talent Islamic School kini juga hadir di kota Palembang dan juga Global Talent School hadir melayani antusiasme kebutuhan orang tua untuk memperoleh pendidikan berbasis filosofi alam. Anak-anak diajarkan untuk mencintai lingkungan dan berinteraksi dengan masyarakat dan Alam yang secara langsung sangat berbeda dengan sekolah umum biasanya. Global Talent School telah mendobrak konsep dan metode konvensional tentang proses belajar. Ketimbang berada di dalam kelas, anak-anak yang berada di sekolah alam justru sering melakukan aktifitas belajar di ruang terbuka dan luar sekolah, melakukan aktifitas kinestetik yang lebih intensif dan menstimulasi anak dengan bermain dan bergembira dalam mengetahui dan memahami sesuatu. Global Talent School bertujuan memunculkan kecerdasan natural pada anak. Di sekolah dengan konsep alam ini, anak-anak cenderung lebih banyak bermain dari pada belajar. Meskipun demikian, pada dasarnya aktivitas yang terkesan bermain tersebut telah disiplin bahan ajar sehingga anak dapat belajar melalui permainan atau aktivitas yang disukainya. sekolah ini juga memiliki kurikulum resmi dari Pemerintah.

Dari survey awal dan wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan di Yayasan Global Talent dapat diketahui bahwa Kepemimpinan di Yayasan tersebut masih kurang tegas karena kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi karyawan sendiri kurangnya kinerja kerja, sehingga banyak karyawan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua itu terjadi karena kepemimpinan dari pemimpin perusahaan masih minim serta ada hirarki yang sangat dominan dalam pengambilan keputusan dan juga karyawan tertekan mengikuti budaya kerja di yayasan ini, karena ada aturan tidak tertulis yang harus di jalani oleh karyawan. Sehingga sumber daya manusia di perusahaan tersebut atau karyawan belum mampu meningkatkan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini yang berada di Yayasan Global Talent Palembang ini adalah sebanyak 31 orang. Sampel jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 31 karyawan karena menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Kerja

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien Regresi (Parsial)
e = Tingkat Kesalahan (error)

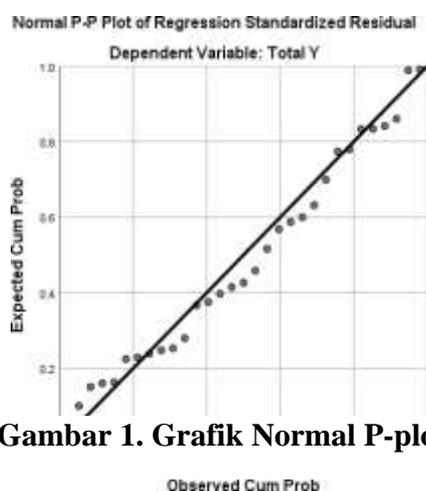
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

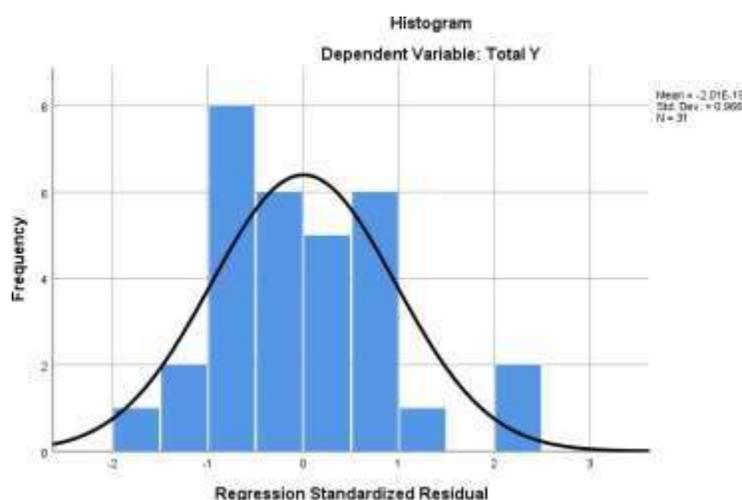
a. Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistik model linier, hanya nilai sisa variabel terikat Y yang perlu diuji normalitasnya, sedangkan variabel bebas di asumsikan mempunyai fungsi distribusi sehingga tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil uji normalitas Grafik P-Plot standar adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normal P-plot

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada mode regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Multikolinearitas dapat di deteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Pedoman suatu model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

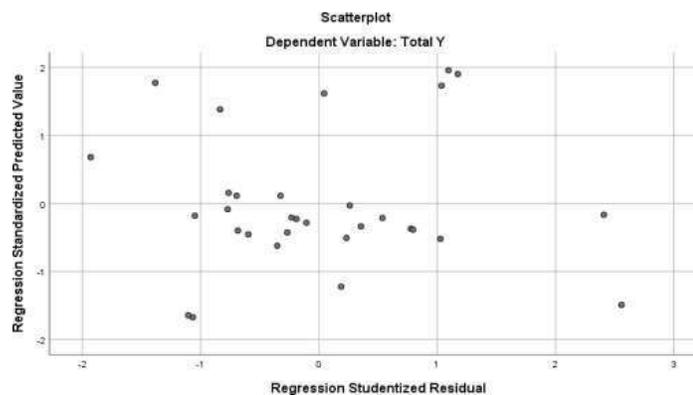
Table 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.854	1.171
Budaya Kerja	0.854	1.171

Dari tabel 1 telah diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai *tolerance* dan *vif*. Diketahui bahwa nilai *tolerance* Kepemimpinan (0,854), dan nilai VIF Budaya Kerja 1.171. dengan demikian dari nilai tersebut dapat di lihat bahwa nilainya memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat di artikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut :



Gambar 3. Scatter Plot

Dari gambar 3 diketahui bahwa menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada di satu sumbu saja. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwasannya dalam penelitian ini tidak terjadi masalah pada scatter plot.

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu agar mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari dalam tabel berikut :

Table 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.971	4.602		2.819	.009
Total X1	.056	.050	.125	1.110	.277
Total X2	.682	.099	.777	6.879	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 2 pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0.12971 + 0.056X_1 + 0.682X_2 + e$$

Dari hasil regresi tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta regresi sebesar 0,12971 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja dengan kondisi konstanta atau X sebesar = 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,12791
- X1 (Kepemimpinan) Koefisien Regresi sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya apabila kepemimpinan semakin meningkat dengan asumsi variabel pada variabel lain konstanta, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada yayasan global talent palembang sebesar 0,056
- X2 (Budaya Kerja) bernilai positif yaitu 0,682. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya kerja sebesar satu – satuan maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,682 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dari hasil estimasi regresi terlihat bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada yayasan global talent palembang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi 0,056, budaya kerja 0,682 (*Unstandardized Coefficients*) dan nilai Beta 0,524 (*Standardized Coefficients*) dengan nilai signifikan sebesar 0,00.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (Parsial) adalah pengujian yang berhungsi untuk menunjukan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka, dapat kita simpulka bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Table 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.971	4.602		2.819	.009
Total X1	.056	.050	.125	1.110	.277
Total X2	.682	.099	.777	6.879	.000

Pada tabel 3 pengaruh dari masing masing variabel adalah kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Global Talent Palembang.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwasannya nilai t_{hitung} Kepemimpinan adalah $1,110 >$ dari t_{tabel} $2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam yayasan global talent palembang.

- 2) Pengaruh budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada yayasan global talent palembang.

Dalam tabel 3 dapat menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk budaya kerja adalah $6,879 >$ dari t_{tabel} $2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Jika budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika budaya kerja menurun maka kinerja karyawan akan turun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya kerja menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam yayasan global talent palembang.

b. Uji F

Uji signifikan dapat digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersamaan dalam variabel dependen (Y). Berikut hasil uji F sebagai berikut :

Table 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.325	2	240.162	31.836	.000 ^b
	Residual	211.224	28	7.544		
	Total	691.548	30			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Dapat dilihat dari tabel 4 diatas, bahwa variabel kepemimpinan dan budaya kerja memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31.836 > 2,703$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu H_a di terima sedangkan H_0 ditolak. Ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya kerja bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yayasa global talent palembang.

c. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan menghitung nilai Koefisien Korelasi pada tabel berikut ini :

Table 5. Hasil Uji R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.673	2.747

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien korelasi Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai koefisien nilai kolerasi sebesar 0,833 pada taraf signifikansi α 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang mempunyai hubungan yang sangat kuat. Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien Determinasi (R²) atau R – Square dapat digunakan untuk melihat betapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2) menjelaskan variabel keberhasilan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil analisis regresi sederhana. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Table 6. Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.673	2.747

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Terlihat pada tabel 6 diketahui nilai R Square atau nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,695. Ini dapat di interprestasikan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh kontribusi sebesar 69,5% terhadap variabel Y sedangkan sisanya 30,5% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang diperoleh $t_{hitung} 1,110 < t_{tabel} 2,045$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dan dependen. Jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam Yayasan Global Talent Palembang.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t (parsial) yang dimana $t_{hitung} 6,879 >$ dari $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika budaya kerja menurun maka kinerja karyawan akan turun. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya kerja menjadi pertimbangan bagi karyawan Yayasan Global Talent Palembang.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing- masing variabel independent $>$ F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar $31,836 < 2,703$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari $0,005$ sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan menggunakan uji t, berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t_{hitung} dan t_{tabel} , dimana terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,110 <$ dari $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang dimana $t_{hitung} 6,879 >$ dari $t_{tabel} 2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan dengan menggunakan uji F yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar $31,836 > 2,703$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari $0,005$ maka H_0 ditolak

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aji, D. V. S., & Suryati. (2022). *Terhadap Kinerja Pegawai Desa Tanggulangin*. 20(2), 112–118.
- AMIRULLAH, & RIATI. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 20(1), 29–36. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i1.7>
- Nugroho. (2022). (PDF) Metode Pengumpulan Data. In 2022 (Issue October). Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191–200. <https://doi.org/10.30872/jmnn.v14i1.10882>
- Dianna, D. N. (2020). Dasar-Dasar Penelitian Akademik : Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Akuntansi, March*, 1–10.h
- Endra, & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pisangan Timur Kota Jakarta Timur. *Parameter*, 7(2), 389–405. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i2.215>
- Eric, H., & Ludfi, A. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sakti Coal Jaya Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Mediator*. 474–483.
- Febriyanni, R., & Arafah, N. (2023). *JMI : JURNAL MILLIA ISLAMIA*. 2(1), 156– 167.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44– 56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (n.d.). *No Analisis Struktur Kovarian pada Indikator Terkait Kesehatan pada Lansia di Rumah dengan Fokus pada Persepsi Kesehatan Subyektif Judul*
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1),69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal DarulDakwah Wal-Irsyad(DDI)*, 18210047, 1–12.
- L. et al. (n.d.). (2020) 88 / P a g e PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP Universitas Merdeka Pasuruan PENDAHULUAN Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai . Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sik. 5, 88–99.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). RELATIONSHIP OF TRAINING AND EDUCATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO. *Emba*, 5(3), 10.
- Mareti, E. D., & Dwimulyani, S. (2019). Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan Fiskus, Sanksi Pajak Dan Tax Amnesty Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Preferensi Resiko Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–16. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.4334>
- Napitupulu, 2022. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Deli Serdang
- Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan NoachCafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.

- Nofriyani, F. E., Halawa, R. A. K., & Hayati, K. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Aktivitas, Current Ratio, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 136–144. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v1i3.180>
- Nugroho. (2022). (PDF) Metode Pengumpulan Data. In 2022 (Issue October).
- Nuradawiyah, A., & Susilawati, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 218–232. <https://doi.org/10.37932/ja.v9i2.154>
- Pramana, A. H., Kusdyah, I., & Alamsyah, A. R. (2023). *Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. 2(1).
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Putri, Z. B., & Budiyanto. (2018). Pengaruh corporate social responsibility terhadap nilai perusahaan dengan kepemilikan manajerial sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 7(3), 1–16.
- Ramdhani, M. L. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1, 1–14.
- Santoso, A. B. (2018). pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis data menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi, uji f. *KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.
- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Tannady, H., & Tomahua, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 4467–4474.
- Widiyanti, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.89>
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>
- Zaini, Z., Hakim, M., & A. Abdullah, H. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>