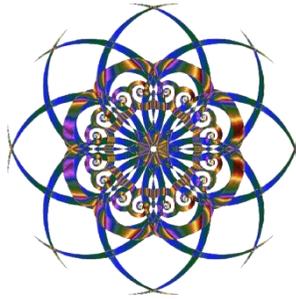


LOBI: Vol. 01, No. 02 (154-173) September 2024

Online ISSN 3063-086X



**PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI
PT FREEPORT ELECTRONICS INDONESIA**

Adang Djatnika Effendi, Nabiela Rizki Alifa, Firda Septiany

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: djeffadang@uinsgd.ac.id; nabielarizki@uinsgd.ac.id;
firdaspty02@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan dapat mengidentifikasi karyawannya dengan berbagai cara, seperti bagaimana karyawan menyelesaikan tugas formal dan bagaimana perilaku kinerja. Selain itu faktor-faktor seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi juga berperan penting dalam proses kerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek tersebut, perusahaan akan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan me-

tode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 24 orang. Penelitian ini menggunakan metode sempel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan t hitung 2,303 dan sig 0,032. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan t hitung 3,210 dan sig 0,004. Secara simultan budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan yang dapat di buktikan F hitung sebesar 26,349 dan sig 0,001

Kata kunci: Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

Companies can identify their employees in various ways, such as how employees complete formal tasks and how they perform. Apart from that, factors such as work culture, leadership style and communication also play an important role in employee work processes. By paying attention to these aspects, companies will gain a deeper understanding of the contribution of employee performance. This research uses a descriptive verification method with a quantitative approach, with data collection through interviews and questionnaires. The research population consisted of 24 people. This research uses a saturated sampling method. The results of this research partially show that Work Culture does not have a significant effect on performance. Leadership style has a positive and significant effect as proven by tcount 2.303 and sig 0.032. Communication has a positive and significant effect as proven by tcount 3.210 and sig 0.004. Simultaneously work culture, leadership style and communication have a positive and significant effect which can be proven F calculated at 26.349 and sig 0.001

Keywords: Work Culture, Leadership Style, Communication, Performance

PENDAHULUAN

Karena manusia adalah makhluk sosial atau dengan kata lain diciptakan untuk hidup bermasyarakat dan tidak pernah hidup sendirian, manusia tidak pernah menyimpang dari gaya hidup yang terorganisir dalam kehidupan sehari-hari mereka. Hal ini nampaknya bermanfaat bagi pengorganisasian, terutama ketika seseorang memasuki dunia kerja. Setiap individu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan berpartisipasi dalam ruang kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik manajer maupun karyawan. Untuk semakin berkembangnya suatu perusahaan, semua perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan, karna hal tersebut adalah hal yang wajib diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan profitabilitas perusahaan.

Penelitian Komang, dkk (2017) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil Maludin (2017) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi, yang juga berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, aspek ini sangat penting dalam hal meningkatkan kinerja karyawan karena dengan terciptanya budaya kerja yang baik yang dikoordinasikan dengan sesama rekan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mendefinisikan kepercayaan, cara berfikir, dan perilaku karyawan berdasarkan prinsip dan ideologi pada organisasi. Ini mengatur bagaimana setiap karyawan memperlakukan satu sama lain dengan sesama rekan kerja dan juga tentang bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Selain budaya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pengaruh seorang atasan terhadap seluruh karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan antara tujuan individu atau organisasi dapat menjadi tegang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Selain budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Kebanyakan masalah yang dialami oleh perusahaan adalah komunikasi yang kurang baik dan tidak efektif. Faktor yang dapat menyebabkan penghambatnya komunikasi antara

lain yaitu bahasa yang digunakan tidak dipahami oleh bawahan atau bertele-tele, perbedaan cara berfikir dan cara pandang yang berbeda. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan secara rinci terkait dengan tugas dan kewajiban karyawan dalam kinerjanya. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang baik dan bijak kepada bawahannya agar dapat mengurangi dampak masalah akibat buruknya komunikasi.

PT Freeport Electronics Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang didirikan pada bulan Desember 2018. PT Freeport Electronics Indonesia merupakan anak perusahaan dari HONGKONG Freeport Electronics Co., LIMITED yang sudah berpengalaman dibidang ini. Produk yang dihasilkan adalah: Industri peralatan audio dan video elektronik: Earphone, dan industri tabung elektron dan konektor elektronik: Kabel USB.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara Bersama HRD PT Freeport Electronics Indonesia, fenomena budaya kerja yang terjadi di PT Freeport Electronics Indonesia adalah adanya perbedaan kultur budaya antara atasan dengan bawahan yang terjadi akibat perbedaan suku budaya atau asal kota karyawan dan atasan yang berbeda bahasa dan negara dapat mengakibatkan perbedaan pengertian dan cara pandang antara karyawan dan atasan. Sedangkan fenomena gaya kepemimpinan yaitu PT Freeport Electronics Indonesia memiliki gaya tersendiri dalam memimpin perusahaan contohnya seperti antara karyawan, leader serta atasan. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini bukan hanya dari leader line saja tetapi atasan pun ikut ambil alih untuk memimpin atau mengawasi secara langsung dan turun ke lapangan untuk mengecek keadaan kinerja karyawan dan leader diawasi secara ketat proses kerja karyawan apakah disiplin dan memiliki kejujuran, serta yang terpenting yaitu menilai kinerja antara karyawan dan karyawan lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan seorang atasan kepada leader yang ada di perusahaan, karena secara tidak langsung atasan tidak percaya akan kejujuran dari karyawan di perusahaan dan membuat karyawan dan *leader* tidak nyaman, sedangkan fenomena komunikasi yang terjadi pada PT Freeport Electronics Indonesia adalah kurang baiknya komunikasi antara atasan dan bawahan karna keterbatasan bahasa dan tutur bahasa yang digunakan oleh atasan ketika sedang menegur karyawan kurang baik dan menyebabkan ketidaknyamanan kepada karyawan.

Kajian Pustaka

Budaya Kerja

Menurut Yoyo Sudaryono, dkk (2018) budaya kerja merujuk pada pandangan, persepsi, tindakan, dan keyakinan individu karyawan serta kelompok karyawan terkait dengan makna pekerjaan dan bagaimana hal tersebut tercermin dalam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Budaya kerja dapat diartikan sebagai cara seseorang memahami dan memberikan arti pada konsep "pekerjaan". Dengan demikian, budaya kerja mencerminkan sikap dan perilaku individu maupun kelompok, yang didasarkan pada nilai-nilai yang dianggap benar dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan tugas dan aktivitas sehari-hari.

Menurut Nurhadijah (2017) mengungkapkan ada beberapa dimensi dan indikator budaya kerja adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail (rinci), orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2021) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal dengan meningkatkan gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2021) mengungkapkan ada beberapa dimensi dan indikator gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif.

Komunikasi

Menurut Masmuh (2010) mengartikan komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam konteks organisasi, baik itu dalam lingkup formal maupun informal, dengan tujuan menciptakan pemahaman dan mengintegrasikan anggota-anggota yang beragam dalam suatu unit organisasi. Umma (2021) menyatakan ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk menilai keefektifan komunikasi dalam suatu perusahaan yaitu komunikasi vertical dan komunikasi horizontal.

Kinerja

Menurut Yoyo Sudaryo, dkk (2018) kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Keberhasilan mencapai tujuan yang optimal dapat diperoleh

melalui kinerja individu atau tim yang baik, sementara kegagalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat disebabkan oleh kinerja individu atau tim yang kurang optimal. Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Verifikatif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia yang berjumlah 24 karyawan. Peneliti sebut saja survei ini sebagai sensus karena semua karyawan adalah bagian dari survei ini, populasi atau metode pengambilan sampel nonprobabilitas atau sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia, sedangkan data sekunder didapatkan melalui jurnal, buku artikel dan skripsi. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, studi literatur wawancara dan kuesioner. Peneliti menggunakan beberapa metode analisis data dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi statistic SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah kuesioner dalam penelitian ini adalah 70 pernyataan. Setiap pernyataan memiliki lima (lima) pilihan frekuensi jawaban, dengan masing-masing skor Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Menurut Sudjana (2005) kriteria atau indikator interpretasi dapat dilihat dari nilai rata-rata sekor, yang diantaranya yaitu 1,00-1,80 sangat rendah, 1,81-2,60 rendah, 2,61-3,40 sedang, 3,41-4,20 tinggi dan 4,21-5,00 sangat tinggi.

Tabel 1
Analisis Deskriptif

Variabel	Total Rata-Rata	Kategori
Budaya Kerja (X1)	4,16	>3,41 (Tinggi)
Gaya Kepemimpinan (X2)	3,84	>3,41 (Tinggi)
Komunikasi (X3)	4,08	>3,41 (Tinggi)
Kinerja (Y)	4,20	>3,41 (Tinggi)

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Pada tabel 1 telah menunjukkan jika sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap semua variabel. Rata-rata skor tanggapan responden yaitu diatas 3,41 yang dapat dikatakan kategori tinggi yang menunjukkan pernyataan tersebut sudah sesuai dengan kondisi masing-masing variabel.

Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian, analisis uji instrumen diperlukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat dan dapat dipercaya. Dua jenis analisis uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sanusi (2016) menyatakan bahwa uji validitas memiliki tujuan untuk menentukan sah atau tidaknya sebuah instrumen. Dalam penelitian ini, instrumen diuji validitas dengan menjawab 70 pertanyaan kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti kepada 24 karyawan PT Freefort Electronics Indonesia. Dalam penelitian ini, dengan persamaan derajat kebebasan (df) = $(N-2)$, yaitu $df = (24-2) = 22$, nilai r tabel adalah 0,432 sesuai dengan tabel r Pearson Product Moment. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26. Menurut Sujarweni (2015) Uji reliabilitas berfungsi untuk menilai kehandalan setiap item pertanyaan dalam instrumen. Dalam penelitian ini, untuk menguji kehandalan instrumen penelitian, peneliti menggunakan rumus Cronbach Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha yang diperoleh $\geq 0,60$.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Cronbach's Alpha
X1.1	0,549	0,432	0.964
X1.2	0,529	0,432	
X1.3	0,472	0,432	
X1.4	0,576	0,432	
X1.5	0,689	0,432	
X1.6	0,62	0,432	
X1.7	0,668	0,432	
X1.8	0,474	0,432	
X1.9	0,613	0,432	
X1.10	0,65	0,432	
X1.11	0,509	0,432	
X1.12	0,717	0,432	
X1.13	0,776	0,432	
X1.14	0,692	0,432	
X1.15	0,628	0,432	
X1.16	0,602	0,432	
X1.17	0,566	0,432	
X1.18	0,696	0,432	
X1.19	0,61	0,432	
X1.20	0,539	0,432	
X1.21	0,638	0,432	
X1.22	0,671	0,432	
X1.23	0,68	0,432	
X1.24	0,677	0,432	
X1.25	0,879	0,432	
X1.26	0,658	0,432	
X1.27	0,71	0,432	
X1.28	0,587	0,432	
X1.29	0,551	0,432	
X1.30	0,465	0,432	
X1.31	0,666	0,432	

X1.32	0,705	0,432	
X1.33	0,439	0,432	
X1.34	0,842	0,432	
X1.35	0,672	0,432	
X1.36	0,82	0,432	
X1.37	0,744	0,432	
X1.38	0,764	0,432	
X1.39	0,774	0,432	
X1.40	0,89	0,432	
X1.41	0,606	0,432	
X2.1	0,536	0,432	
X2.2	0,457	0,432	
X2.3	0,473	0,432	
X2.4	0,437	0,432	
X2.5	0,444	0,432	
X2.6	0,495	0,432	
X2.7	0,823	0,432	
X2.8	0,69	0,432	
X2.9	0,643	0,432	
X2.10	0,435	0,432	
X2.11	0,58	0,432	
X2.12	0,611	0,432	
X2.13	0,54	0,432	
X2.14	0,505	0,432	
X3.1	0,595	0,432	0.861
X3.2	0,596	0,432	
X3.3	0,593	0,432	
X3.4	0,434	0,432	
X3.5	0,511	0,432	
X3.6	0,438	0,432	
X3.7	0,681	0,432	
X3.8	0,582	0,432	
X3.9	0,467	0,432	
X3.10	0,596	0,432	

X3.11	0,745	0,432	0.635
X3.12	0,683	0,432	
X3.13	0,627	0,432	
X3.14	0,617	0,432	
X3.15	0,756	0,432	
Y.1	0,588	0,432	
Y.2	0,599	0,432	
Y.3	0,528	0,432	
Y.4	0,709	0,432	
Y.5	0,684	0,432	
Y.6	0,559	0,432	

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat dinyatakan jika seluruh item pernyataan valid atau dapat dijadikan alat ukur variabel yang diteliti. Selain itu diketahui juga bahwa nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh pernyataan keempat variabel adalah diatas 0,60 yang dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan *reliabel*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), langkah awal sebelum melakukan analisis regresi linier berganda adalah melakukan uji asumsi klasik. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak mengalami bias, konsisten, dan memiliki estimasi yang sesuai. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memverifikasi apakah data telah memenuhi persyaratan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi dianggap baik jika residunya memiliki distribusi data yang normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15692348
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.056
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 3 hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 \geq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai apakah ada korelasi antar variabel bebas atau independen dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Evaluasi multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen, serta memperhatikan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance dan VIF menunjukkan sejauh mana suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

- a. Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.739	2.614		.665	.513		
	Budaya Kerja	.005	.027	.035	.177	.861	.253	3.956
	Gaya Kepemimpinan	.116	.050	.295	2.303	.032	.613	1.630
	Komunikasi	.261	.081	.651	3.210	.004	.245	4.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Tabel 4 hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) untuk nilai *tolerance* $0.253 \geq 0,10$ dan nilai VIF $3.956 \leq 10$ jadi dapat disimpulkan variabel budaya kerja tidak mengalami multikolinearitas. Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) nilai *tolerance* $0.613 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.630 \leq 10$ jadi dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan tidak mengalami multikolinearitas. Dan untuk variabel komunikasi (X3) nilai *tolerance* $0.245 \geq 0,10$ dan nilai VIF $4.076 \leq 10$ jadi dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan tidak mengalami multikolinearitas.

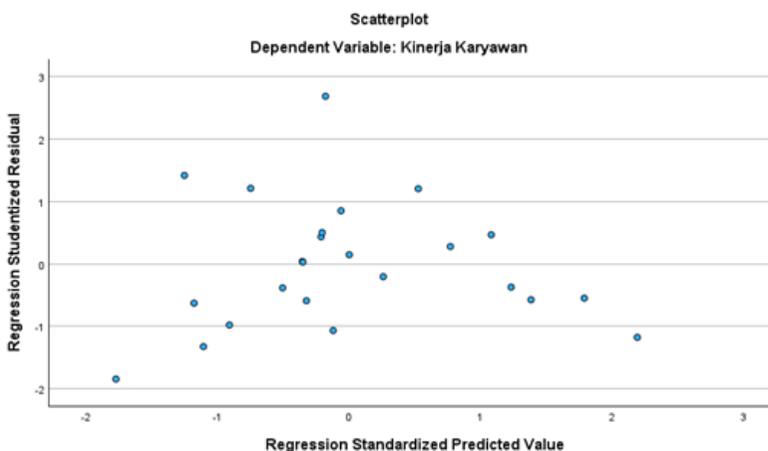
Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana suatu model regresi mendeteksi heterogenitas varians dan residu antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas (Priyatno, 2012).

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan scatter plot.

- a. Jika titik-titik tersebar acak dan tidak terlihat pola yang signifikan, maka indikasinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit), maka indikasinya terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Gambar 1 hasil uji bertajuk heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik tersebar secara acak tanpa pola (bergelombang, kemudian sempit). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik harus bebas dari autokorelasi. Dasar Pengambilan Keputusan: $DU < DW < 4 - DU$

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	PRESS	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.768	1.24066	45.194	2.304
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 5 dasar Pengambilan Keputusan: $DU < DW < 4 - DU = 1.6565 < 2,304 < 2.889$, dan dapat disimpulkan model ini lolos dari Uji Autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

(Sugiono, 2019) Berbagai studi regresi menentukan apakah terdapat hubungan antara faktor independen dan faktor sekunder dengan menilai pengaruh faktor otonom pada setidaknya dua variabel departemen.

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 - \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.739	2.614		.665	.513		
	Budaya Kerja	.005	.027	.035	.177	.861	.253	3.956
	Gaya Kepemimpinan	.116	.050	.295	2.303	.032	.613	1.630
	Komunikasi	.261	.081	.651	3.210	.004	.245	4.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

$$Y = 1.739 + 0.005 X_1 + 0.116 X_2 + 0.261 X_3 + e$$

Dari tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Constant (a) sebesar 1, 739 maka berarti jika Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X3) nilainya 0, maka Kinerja pegawai nilainya positif yaitu 1.739.
2. Pada persamaan regresi berganda diatas, nilai koefisien regresi (β) pada variabel Budaya Kerja sebesar 0.005 dengan arah positif, artinya setiap peningkatan Budaya Kerja sebanyak 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.005.
3. Pada persamaan regresi berganda diatas, nilai koefisien regresi (β) pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.116 dengan arah positif, artinya setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebanyak 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.116.

4. Pada persamaan regresi berganda diatas, nilai koefisien regresi (β) pada variabel Komunikasi sebesar 0.261 dengan arah positif, artinya setiap peningkatan Komunikasi sebanyak 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.261.

Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian, uji hipotesis diperlukan. Ini dilakukan untuk melihat dan membuktikan apakah setiap variabel bebas mempengaruhi variabel yang terikat dengan hipotesis (Ghozali, 2016). Hasil uji parsial (uji t) dan simultan (uji F) sebagai berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan metode pengujian hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara dua rata-rata sampel. Uji t digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Jika nilai t hitung dari setiap variabel independen melebihi nilai t tabel yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

Tabel 7
Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.739	2.614		.665	.513		
	Budaya Kerja	.005	.027	.035	.177	.861	.253	3.956
	Gaya Kepemimpinan	.116	.050	.295	2.303	.032	.613	1.630
	Komunikasi	.261	.081	.651	3.210	.004	.245	4.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada penelitian ini, nilai ttabel didapatkan dari persamaan $df = n-k-1$, maka $df = 24-3-1 = 20$. Merujuk pada tabel distribusi t, maka nilai ttabel ialah 1.724. Tabel 4.23. menunjukkan penjelasan, sebagai berikut:

- 1) Pada variabel budaya kerja (X1) nilai thitung $0,144 \leq$ nilai ttabel 1,724, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan budaya kerja jika dilihat dari nilai signifikansi $0,861 \geq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia
- 2) Pada variabel gaya kepemimpinan (X2) nilai thitung $2.303 \geq$ nilai ttabel 1,724, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan gaya kepemimpinan jika dilihat dari nilai signifikansi $0,032 \leq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia
- 3) Pada variabel komunikasi (X3) nilai thitung $3.210 \geq$ nilai ttabel 1,724, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan komunikasi jika dilihat dari nilai signifikansi $0,004 \leq 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2019) tujuan pengujian F adalah untuk menilai pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan kriteria berikut:

H_0 : diterima jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%

H_1 : diterima jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.674	3	40.558	26.349	<,001 ^b
	Residual	30.785	20	1.539		
	Total	152.459	23			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja						

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Diketahui F tabel = 3.10

Pada tabel 8 Jika nilai sig 0,001 < 0.05, dan nilai F hitung 26.349 > nilai F tabel 3.10 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh variabel budaya kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan komunikasi (X3) secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y)

Analisis Koefisien Determinasi

(Purwanto & Sulistyastuti, 2017) Koefisien determinasi atau R², digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam dependen. Model regresi menyajikan nilai koefisien determinasi sebagai persentase terhadap nilai variabel dependen. Variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat akan lebih kecil bila koefisien determinasinya lebih kecil atau mendekati nol. Sebaliknya, peningkatan koefisien determinasi mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	PRESS	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.768	1.24066	45.194	2.304
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 4.25 terdapat hasil uji koefisien determinasi, Pengaruh budaya kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y) dengan nilai R square 0,798 mendekati angka 1 (satu). Ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memiliki kemampuan untuk menjelaskan pengaruh variabel terikat (Y) sebesar 79,8%. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 76,8% sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Faktor lain tersebut, ialah dimensi dari variabel Kinerja (Y) yang tidak diukur di dalam penelitian ini adalah kuantitas dan pelaksanaan tugas.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X₁) memiliki nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel (0,144 < 1,724), dengan nilai signifikansi 0,861 > 0,05 sehingga H₀ diterima H_a ditolak. Artinya budaya kerja

(X_1) tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shania, dkk (2021) hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan mengidentifikasi tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,303 > 1,724$), dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_3) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,210 < 1,724$), dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga H_a diterima H_0 ditolak. Artinya komunikasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Neneng (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi memiliki nilai F hitung sebesar 26,349 yang lebih besar dari pada nilai F tabel sebesar 3,10 dengan probabilitas 0,0001. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada divisi produksi PT Freeport Electronics Indonesia.

SIMPULAN

Budaya kerja terhadap kinerja tidak adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi semakin tinggi pula kinerja karyawan. Secara simultan, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja dengan R square sebesar ,79,8% sementara Adjusted R Square mengindikasikan bahwa 23,2% dari variasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- agus, e. p. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan masalah-Masalah Sosial*. . Yogyakarta: Gava Media.
- Anwar, S. (2016.). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duwi Priyanto. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Fahroby, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rusindo Experetiza Inspekciya Pekanbaru*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2018).). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyanti, N. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* . Jakarta: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH.

- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komang Dyah Novi Anggeline, M. I. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR NUSAMBA KUBUTAMBAHAN. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undikshan Volume 9* , 2.
- Maludin Panjaitan. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3*, 1.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol 5*, 1.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Widina.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015.). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yoyo Sudaryono , d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Yogyakarta: CV Andi Offset.