

PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT X INDONESIA DI CIKARANG

Rachman Hadi¹, Bachtar Bakrie², Mariati Tamba³

Universitas Respati Indonesia

Hadi.rachman@gmail.com

Abstrak

Memasuki era digitalisasi dan pandemi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia ditengah banyaknya persaingan perusahaan. Hal ini tentunya berkaitan dengan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan PT X INDONESIA di Cikarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan. Sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Sedangkan analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan remunerasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan adalah agar dapat mengadakan sosialisasi, monitoring, serta evaluasi berkala mengenai kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Entering the era of digitalization and pandemic, companies must be able to improve the quality of human resources amidst the many competing companies. This is certainly related to the company's efforts to improve employee performance. With this background, the purpose of this study is to determine the work culture, leadership style, and remuneration on employee performance of PT X INDONESIA in Cikarang.

The research method used is a survey with a quantitative approach. The population used is all employees. The sample used total sampling technique with a sample size of 51 people. While the data analysis applied is multiple linear regression analysis.

This study provides the results that there is an influence of work culture on employee performance, there is an influence of leadership style on employee performance, there is an influence between remuneration on employee performance, there is an influence of work culture, leadership style, and remuneration together on employee performance. Suggestions for companies are to be able to conduct socialization, monitoring, and periodic evaluation of employee performance.

Keywords: Work Culture, Leadership Style, Remuneration, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam konteks perindustrian modern yang dipengaruhi oleh globalisasi, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh negara-negara maju tetapi juga oleh negara-negara berkembang seperti Indonesia. Pentingnya antisipasi dalam era ini tidak hanya terbatas pada mengikuti perkembangan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan elemen utama dalam mendorong perubahan. Sumber daya manusia memiliki potensi dalam bentuk kemampuan dan keterampilan yang berperan penting dalam menggerakkan aktivitas institusi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan PT X INDONESIA di Cikarang. Mereka bukan hanya sebagai pendorong utama, tetapi juga sebagai penentu arah kerja perusahaan. Meskipun PT X INDONESIA telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hasil maksimal belum dapat dicapai tanpa dukungan dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana ditegaskan oleh Wijono (2015), kinerja menjadi elemen utama yang harus diperhatikan dalam semua kebutuhan produksi perusahaan. Perusahaan atau organisasi selalu berkeinginan untuk meningkatkan keuntungan, namun perubahan lingkungan yang cepat dan dinamis memaksa perusahaan untuk terus beradaptasi agar dapat terus berkembang dan bertahan. Tantangan ini menjadi ujian tersendiri bagi setiap perusahaan.

Dalam pemikiran Khairul Umam (2012), budaya kerja merupakan pandangan hidup yang menciptakan nilai-nilai yang menjadi ciri, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang tercermin dalam budaya suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian tercermin dalam sikap, perilaku, keyakinan, aspirasi, dan tindakan yang diekspresikan dalam aktivitas "kerja" atau "bekerja."

Kultur atau budaya kerja dalam lingkungan organisasi adalah unsur yang tak terpisahkan,

yang tercermin dalam penyebaran sistem nilai dan keyakinan yang memandu tindakan individu dalam lingkup pekerjaan. Peran budaya kerja dalam organisasi mencakup fungsi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi,

manajemen sumber daya, solusi untuk tantangan eksternal dan internal, serta meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Setiap organisasi memiliki standar peraturan yang berlaku, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam organisasi adalah kunci dalam mengendalikan arah kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan pemimpin dalam mengawasi, mengelola, dan membimbing tim kerja bawahannya dapat bervariasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan motivasi bagi anggota tim untuk bekerja lebih produktif.

Gaya kepemimpinan merujuk pada sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota timnya agar mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu merespons perubahan dengan cepat, menganalisis kekuatan dan kelemahan timnya, serta mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan. Renumerasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan. Imbalan tersebut bisa berupa uang, barang, fasilitas, atau kesempatan untuk pengembangan karier. Karyawan bisa menerima imbalan secara langsung, seperti gaji atau bonus, atau secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan atau program pensiun. Renumerasi melibatkan pengaturan keseluruhan pemberian imbalan kepada

karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Manajemen SDM melibatkan pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan memegang peran utama dalam memotivasi karyawan agar bekerja secara efektif demi mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam kesuksesan organisasi. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Kepuasan kerja individu dapat memengaruhi kinerja yang mereka tunjukkan, dan kinerja individu ini dapat memiliki dampak signifikan pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membantu organisasi menghadapi ketidakpastian di masa depan dan mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang efektif harus mampu merespons perubahan dengan cepat, menganalisis kekuatan dan kelemahan tim mereka, serta mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga dapat memotivasi anggota tim mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan visi organisasi.

PT X INDONESIA, sebuah perusahaan manufaktur, saat ini menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti yang telah diidentifikasi oleh Departemen Sumber Daya Manusia.

1. Kurangnya efektivitas dalam budaya kerja yang sedang berjalan saat ini mencakup ketidakmampuan dalam menjalankan kerjasama dan komunikasi yang efisien antara berbagai tim dan departemen. Situasi ini menghambat karyawan untuk berkolaborasi secara optimal dan berbagi pengetahuan, yang selanjutnya berdampak pada performa mereka.

2. Gaya kepemimpinan yang tidak memberikan penekanan yang memadai pada pengembangan karyawan dapat menjadi penghambat bagi pertumbuhan dan kemajuan individu tersebut. Konsekuensi negatif dari pendekatan kepemimpinan ini mencakup pengaruh yang merugikan terhadap keseluruhan kinerja karyawan.
3. Ketidakseimbangan antara renumerasi yang ditawarkan oleh perusahaan dan beban kerja yang harus diemban oleh karyawan dapat mencerminkan adanya penurunan kinerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan di dalam perusahaan maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Renumerasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT X INDONESIA di Cikarang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki sifat kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak dari satu atau lebih variabel bebas. (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen) dengan melibatkan pengujian hipotesis menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Renumerasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT X INDONESIA di Cikarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ada sebanyak 51 responden. Sedangkan cara pengumpulan datanya adalah dengan pembagian kuesioner kepada responden yang mana seluruh karyawan PT X INDONESIA. Dengan menggunakan skala likert. Untuk teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji kesesuaian model dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil Uji Normalitas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data

yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Statistik		Unstandardized Residual	Keterangan
N		51	Data Berdistribusi Normal
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000	
	Std. Deviation	5.325	
	Absolute	0.079	
Most Extreme Differences	Positive	0.079	
	Negative	-0.40	
Test Statistic		0.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200	

2. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui atau untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas (X1, X2 dan X3) dan variabel terikat (Y) terbentuk linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409.685	3	469.895	15.572	.000 ^b
	Residual	1418.236	47	30.175		
	Total	2827.922	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan

3. Uji Multikolinieritas

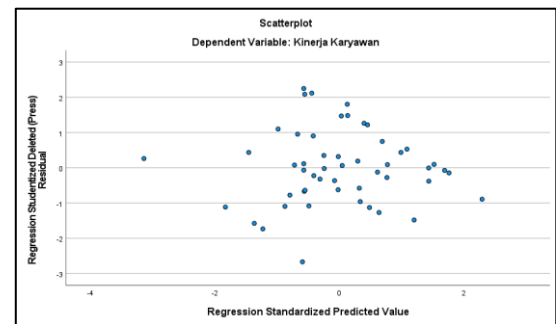
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Kerja (X1)	0.948	1.055	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.941	1.063	

Remunerasi (X3)	0.992	1.008	
-----------------	-------	-------	--

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Kompetensi Karyawan, tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas. Kedua variabel ini memenuhi kriteria pertama yang disebutkan oleh Ghazali (2016) di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara kedua variabel bebas tersebut. Dengan demikian, analisis regresi dapat dilanjutkan dengan kepercayaan bahwa multikolinieritas tidak memengaruhi hasil analisis.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas.

Dari gambar di atas diketahui titik-titik berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. serta titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Uji Kesesuaian Model

1. Hasil analisis Regresi Berganda

Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang peneliti lakukan menggunakan program pengolah data SPSS diperlihatkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-.684	7.787
Budaya Kerja (X1)	.651	.156
Gaya Kepemimpinan (X2)	.263	.087
Renumerasi (X3)	.320	.102

Dari hasil uji Regresi Linear Berganda diatas diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.681 + 0,651X_1 + 0,263X_2 + 0,320X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan artinya jika variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Renumerasi (X3) nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan.
 - Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X1) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan.
 - Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Renumerasi (X3) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan.

- Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Besarnya koefisien Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi Regresi (R square = R²), dari hasil perhitungan dan pengujian pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0.706	0.498	0.498	0.17814

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien determinasi R² sebesar 0.498 yang artinya kemampuan variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Renumerasi (X3) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49.80%, sedangkan sisanya sebesar 50.20% dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

C. UJI HIPOTESIS

1. Nilai F Hitung

Besarnya Nilai F hitung variabel bebas persepsi Pengaruh Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Renumerasi (X3) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan. Dari Hasil Nilai F Hitung untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F Hitung

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
15.572	3.19	0.000	Signifikan

Dari hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 15.572 dan F tabel 3.19 maka $15.572 > 3.19$ dan sig. sebesar $0.000 < 0.05$. menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Renumerasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai t hitung

Nilai t hitung dari kedua variabel bebas Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Renumerasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari Hasil Nilai t hitung untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Nilai t-Hitung

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	4.173	2.008	0.000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	3.031	2.008	0.004	Signifikan
Renumerasi (X3)	3.124	2.008	0.003	Signifikan
Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Renumerasi (X3)	3.443	2.008	0.001	Signifikan

Selanjutnya berdasarkan dari ketiga tabel tersebut, menunjukkan besarnya pengaruh dari ketiga variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Renumerasi (X3) baik secara bersama-sama maupun pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), masing-masing penjelasan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Pengaruh Renumerasi terhadap Kinerja Karyawan.
Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa Renumerasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Renumerasi

secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Renumerasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Kerja memiliki pengaruh dalam Kinerja Karyawan di perusahaan. Pada variabel Budaya Kerja (X1) diketahui nilai t-hitung sebesar $4.173 > 2.008$ (t-tabel) dan sig. sebesar $0.000 < 0.05$.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Adi Purwanto (2018) dan Kuswinton (2019). Penelitian Adi Purwanto (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Belawan. Selanjutnya, penelitian Kuswinton (2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan sebaiknya lebih fokus pada pengembangan budaya kerja yang menekankan komitmen, memperkuat rasa kepemilikan, dan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih berdedikasi untuk mencapai kesuksesan bersama perusahaan daripada hanya mengejar kepentingan pribadi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT X

INDONESIA di Cikarang. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin.

Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari temuan Nurla (2017), yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa Gaya Kepemimpinan yang mengandung elemen Watak dan Kebiasaan memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan aspek-aspek ini. Gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan individu karyawan dapat secara positif memengaruhi kinerja mereka. Seorang pemimpin yang dapat responsif terhadap perubahan situasi dan memberikan dukungan yang sesuai kepada karyawan dapat menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja keseluruhan tim.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pada variabel Remunerasi (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,124, yang lebih besar dari nilai t-tabel (2,008) pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Akbar (2020) dan Manurung (2020). Dalam studi yang dilakukan oleh Akbar (2020), ditemukan bahwa semakin besar besaran remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan tersebut cenderung meningkat. Remunerasi dianggap sebagai insentif yang signifikan yang

berdampak positif secara langsung pada kinerja individu. Selain itu, penelitian Manurung (2020) juga menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja di PT X INDONESIA di Cikarang

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya PT X INDONESIA untuk memberikan remunerasi yang adil dan memadai kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan menerima remunerasi yang sesuai cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi yang maksimal.

Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis Uji F, disimpulkan bahwa secara bersama-sama, yaitu variabel Kinerja Karyawan, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai f-hitung yang diperoleh adalah 15,572, sedangkan nilai F tabel adalah 3. Dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Remunerasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Purwanto (2018), yang juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT X INDONESIA di Cikarang.

Hasil uji ini menyiratkan bahwa Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Remunerasi secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam mengelola kinerja karyawan untuk menghindari masalah yang mungkin timbul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Ada pengaruh dari Renumerasi terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Ada pengaruh dari Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Renumerasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai saran, antara lain:

- a. PT X INDONESIA sebaiknya melaksanakan kegiatan sosialisasi, pemantauan, dan evaluasi berkala terkait kinerja karyawan, khususnya dalam konteks Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Renumerasi. Langkah ini dapat dijalankan melalui kerjasama tim HRD/GA (Sumber Daya Manusia/Pengurusan Umum) dengan dukungan dari seluruh manajer divisi. Hal ini bertujuan agar semua karyawan dapat secara efektif menerima hasil evaluasi terkait Budaya Kerja yang diterapkan, Gaya Kepemimpinan yang sesuai, dan tingkat Renumerasi yang diharapkan oleh karyawan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.
- b. Rekomendasi kepada Manajemen (Pimpinan) agar mempertimbangkan pemberian promosi kepada karyawan yang telah mencapai kinerja yang baik dan berprestasi.
- c. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Renumerasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT X INDONESIA, disarankan agar manajemen lebih memperhatikan ketiga

faktor ini. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan melakukan investigasi yang lebih mendalam terkait Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Renumerasi yang memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT KEWPIE INDONESIA.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, Z. (2020) *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor*. Tesis: Binus University.
- [2] Ani, S.A. (2021) *Pengaruh Perilaku Organisasi, Transformasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Proxis Sahabat Indonesia*. Tesis: Universitas Respati Indonesia.
- [3] Angelo, Kreitner, Robrert & Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Bija, Andreas Pong, dkk., 2019. *Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- [5] Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- [6] Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [7] Gomes, F. Cardoso. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [8] Hartanto, Frans Mardi. 2019. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT Mizan Pustaka.

- [9] Hasibuan.S.P.Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Kartono, Kartini. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Kuswinton (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara*. Tesis: Universitas Bosowa Makassar.
- [12] Kurniawan, A. (2018) *Pengaruh Core Values, Transformational Leadership, Work Environment, dan Compensation terhadap Employee Engagement pada Karyawan Lini Manajemen*. Tesis: Binus University.
- [13] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [14] Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- [15] Mathis Robert, Jackson John. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Makawi. A.A., Pahlawan, B.R., Andika, D. (2020) *Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Budget di Jakarta dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja*. Tesis: Binus University.
- [17] Mangkuprawira, S., and Hubeis, A.V. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [18] Manurung, N. (2020) *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara*. Tesis: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [19] Mardi. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- [20] Mulyadi. (2018). *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Mondy, R. Wayne. (2018). *Human Resource Management*. Tenth Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- [22] Purwanto, A. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Belawan*. Tesis: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- [23] Robbins, Stephen P. (2021). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- [24] Siagian, E. K. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafita Pekanbaru)*. 3(2).
- [25] Simanjuntak, Payaman. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI. Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [26] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.x
- [27] Yukl, Gary. (2019). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi 5. Jakarta: PT. Indeks.