

KARAKTERISTIK INDIVIDU, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN QUALITY LABORATORY PT. ALCON BATAM

Rayner Royzin Tnunay¹, Indra Firdiyansyah²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: rayner.royzin@yahoo.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok.C No.16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: indrafirdiyan@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership on the performance of elementary school teachers at Yehonala School, the effect of motivation on the performance of elementary school teachers at Yehonala School, the effect of work discipline on the performance of elementary school teachers at Yehonala School and the influence of leadership style, motivation and work discipline on the performance of elementary school teachers in the school Yehonala. The researcher uses the census method, which is to record the entire existing population. Based on the census in the field, the sample in this study was 34 elementary school teachers. Data collected by questionnaire technique. In the results of this study, the regression equation $Y = (6.493) + 0.293X_1 + 0.024X_2 + 1.083X_3 + e$. The value of leadership style is obtained by t count $1.215 < 2.042$ with a sig value of $0.234 > 0.05$ which indicates that leadership style has no effect and is significant on teacher performance, the value of motivation is obtained by t count $0.132 < 2.042$ and sig value $0.896 > 0.05$ which shows that leadership style has no effect and is significant on teacher performance, and the t count value of work discipline is $4.080 > t_{table} 2.042$, and sig $0.000 < 0.05$ which indicates that work discipline has an effect and is significant on teacher performance. The value of R^2 is 0.718 , which means that the variables of leadership style (X_1), motivation (X_2) and work discipline (X_3) can explain the teacher's performance variable by 71.8% , while 28.2% is explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD di Sekolah Yehonala, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SD di Sekolah Yehonala, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Sekolah Yehonala dan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Sekolah Yehonala. Peneliti menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 guru SD. Data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner. Dalam hasil penelitian ini didapatkan persamaan regresi dengan $Y = -6.493 + 0.293X_1 + 0.024X_2 + 1.083X_3 + e$. Diperoleh nilai dari gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} 1,215 < 2,042$ dengan nilai sig $0.234 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, diperoleh nilai dari motivasi sebesar $t_{hitung} 0,132 < 2,042$ dan nilai sig $0.896 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, dan diperoleh nilai t_{hitung} dari disiplin kerja sebesar $4.080 > t_{tabel} 2,042$, dan sig $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R^2 adalah $0,718$ yang artinya bahwa variabel gaya

kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 71,8%, sedangkan 28,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi seperti Departemen Quality Laboratory PT. Alcon tentunya berupaya untuk menaikkan kualitas kinerja karyawannya, agar tercapai hasil dan target yang diharapkan oleh departemen tersebut.

Semuanya bisa tercapai dengan pertolongan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan didalam departemen Quality Laboratory PT. Alcon Batam. Karyawan merupakan aset yang sangat perlu dilakukan pembenahan, pengkajian, dan dievaluasi sumber daya manusianya (SDM). Karyawan mampu menghasilkan kualitas dan produktivitas sangat memberikan pertolongan kepada Departemen Quality Laboratory PT. Alcon Batam dalam mencapai target dan mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, perlu diperhatikan faktor-faktor mana yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Makna dari hal ini pemimpin atau atasan harus memperhatikan kinerja karyawan agar semua harapan organisasi bisa tercapai.

Kepribadian seseorang yaitu kumpulan karakteristik, keinginan, dan temperamen yang relative sangat stabil akan dibentuk dengan fakta berdasarkan faktor keturunan, faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Semua variabel itu menyatakan karakteristik dan pembeda dalam tingkah laku setiap orang. Secara luas faktor lingkungan dan keturunan sangat memengaruhi kepribadian setiap individu. Faktor keturunan menuju kefaktor genetis kepribadian individu. Contohnya bentuk fisik, bentuk wajah, warna kulit, menjadi karakteristik yang dianggap sebagai separuh atau semuanya terpengaruh dari orang tua kita secara biologis, fisiologis, ataupun psikologis. Faktor lingkungan tempat kita tinggal, bertumbuh, dan dibesarkan, aturan dalam keluarga, sahabat-sahabat, dan organisasi sosial yang memiliki peranan penting demi membentuk kepribadian kita. Faktor keturunan memberikan kita sifat dan keterampilan dasar, namun potensi dalam diri kita diakui apabila kita bisa mengimbangi diri kita dengan situasi lingkungan. Selain itu, individu seseorang walaupun pada dasarnya stabil dan konsisten, akan tetapi bisa berubah seiring dengan keadaan yang dijalaninya. Maksudnya, aspek yang berbeda dengan pribadi seseorang melahirkan tuntutan dari situasi atau keadaan (Tewal 2017).

Gaya Kepemimpin adalah kepribadian yang mampu membawah pengaruh kepada anggota sedangkan kepemimpinan yaitu bersifat menerapkan pengaruh dari seorang anggota kelompok kepada anggota lain agar bisa memajukan kelompok tersebut untuk tercapainya tujuan-tujuan atau harapan dari Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam. Pengikut yang banyak tidak menjamin mereka memiliki pemimpin yang baik ataupun durasi masa kepemimpinan, tetapi juga dilihat dari keahlian dan gaya kepemimpinan yang sukses dalam memimpin sebuah organisasi atau kelompok. Kesuksesan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau kelompok bukan merupakan jaminan kesuksesan memimpin diorganisasi lain. Setiap orang bisa menjadi seorang pemimpin walaupun tidak didorong oleh keinginan sendiri tetapi juga ditumbuhkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Tewal 2017).

Budaya organisasi menyatu bersama sistem pemahaman yang dimiliki setiap anggota dan akan menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain dan merupakan suatu paket ciri paling utama dan dihormati didalam organisasi itu. Budaya organisasi bisa menjadi wadah untuk menjunjung tinggi kesepakatan organisasi dan memajukan eksistensi tingkah laku anggota yang ada di Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam. Tetapi

harus diwaspadai juga bagian-bagian budaya organisasi yang berpotensi disfungsi terutama bagian yang menonjol terhadap efektifnya sebuah organisasi.

Kinerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh budaya organisasi karena kesadaran pimpinan sebuah Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam dan karyawan akan pengaruhnya budaya organisasi perusahaan dapat melahirkan motivasi yang tinggi agar mempertahankan, merawat, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut, dan merupakan daya dorong yang kuat untuk perkembangan budaya organisasi perusahaan. Semua organisasi memiliki nilai dasar yang selalu dikembangkan untuk dimiliki setiap anggota-anggotanya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam.

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Karakteristik individu adalah semua perilaku dan ketrampilan yang ada pada diri seseorang sebagai hasil keseluruhan dari pengaruh sekitarnya. Karakteristik individu bisa diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu menciptakan suatu nilai yang ada didalam diri akan terbentuk dari lingkungan tempat ia berdiam, hal-hal inilah yang akan membawanya dalam keadaan kerja (Robbins 2012).

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan secara luas yaitu proses dan tujuan menggapai suatu tujuan organisasi, perilaku termotivasi agar tujuan tercapai, kelompok dan budayanya terpengaruhi untuk diperbaiki. Gaya kepemimpinan juga dikatakan suatu proses yang ada hubungannya dengan kegiatan atau pekerjaan para bawahan didalam suatu kelompok untuk mempengaruhi aktivitas mereka (Rivai 2008).

BUDAYA ORGANISASI

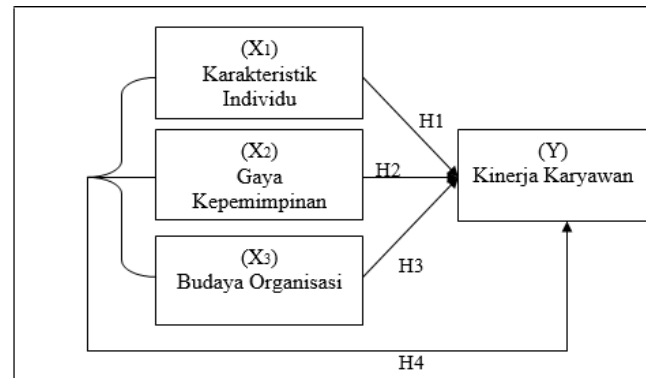
Budaya organisasi yaitu bagaimana persepsi ini melahirkan suatu pola dan keyakinan apa yang dirasakan oleh para karyawan, ekspektasi dan nilai akan menunjukkan makna suatu sistem bersama untuk membedakan organisasi ini dengan organisasi lain yang dimiliki oleh anggota. Budaya organisasi merupakan konsep yang cukup kompleks dari definisi tersebut (Tewal 2017).

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan yaitu kuantitas dan kualitas merupakan suatu hasil pekerjaan yang di gapai

dari seseorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang ada padanya Gibson (2017)

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X_1) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
3. Budaya Organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
4. Karakteristik Individu (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi dilingkungan Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam Jalan Beringin Lot 204 Batamindo, Muka Kuning, Batam . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif yang menggunakan sistem survei lapangan. Dimana data yang dikumpulkan berkaitan dengan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner disebarkan berupa pertanyaan tertulis mengenai objek yang diteliti. Masing-masing variabel memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kuesioner yang diberikan disertai dengan surat permohonan izin dan penjelasan mengenai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Variabel Karakteristik Individu

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data Variabel Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0.830	0.3160	Valid
2	X1.2	0.870		
3	X1.3	0.793		
4	X1.4	0.885		
5	X1.5	0.885		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan (item) pada variabel karakteristik individu tersebut adalah valid, karena nilai rhitung > r tabel.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0.846	0.3160	Valid
2	X2.2	0.911		
3	X2.3	0.835		
4	X2.4	0.845		
5	X2.5	0.792		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan (item) pada variabel gaya kepemimpinan tersebut adalah valid. Dengan nilai r hitung > r tabel.

Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0.613	0.3160	Valid
2	X3.2	0.833		
3	X3.3	0.842		
4	X3.4	0.895		
5	X3.5	0.809		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan (item) pada variabel budaya organisasi tersebut adalah valid. Dengan nilai r hitung > r tabel.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0.913	0.3160	Valid
2	Y.2	0.857		
3	Y.3	0.885		
4	Y.4	0.497		
5	Y.5	0.803		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan (item) pada variabel Kinerja Karyawan tersebut adalah valid. Dengan nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

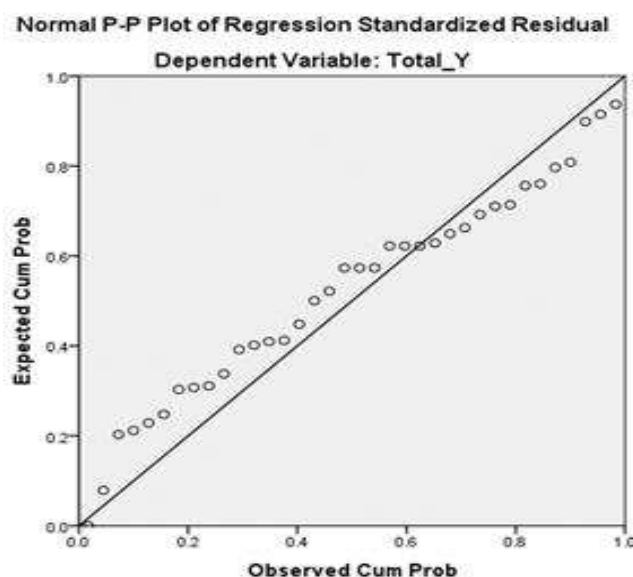
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu	0.904	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0.891	
Budaya organisasi	0.867	
Kinerja Karyawan	0.839	

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

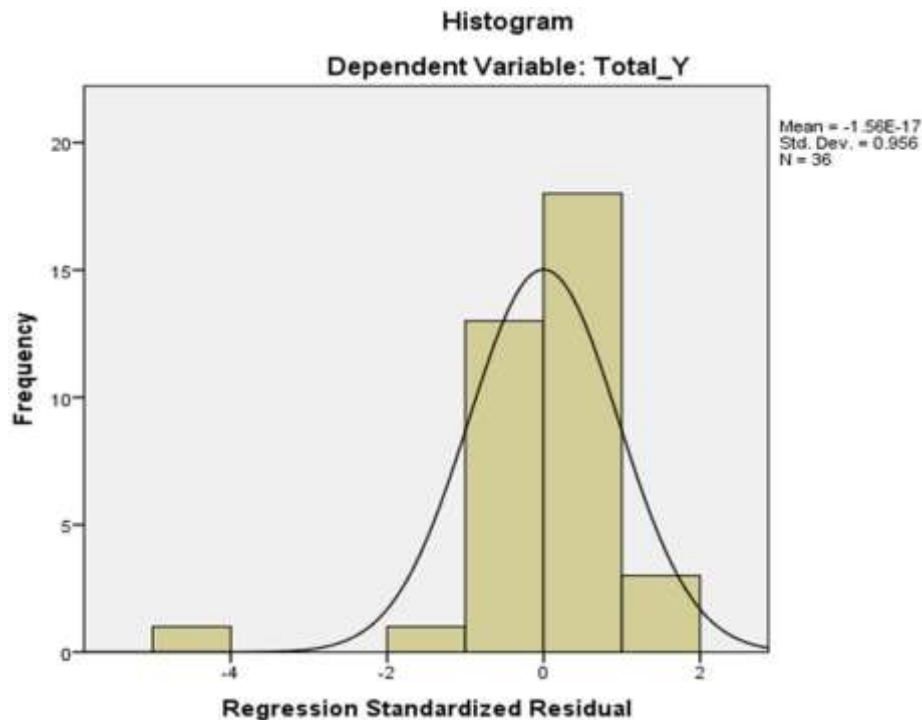
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap item dari masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada diagram normal PP-plot regression standardized, keberadaan titik-titik disekitar garis, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.



Gambar 3. Histogram

Berdasarkan gambar 3. histogram diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

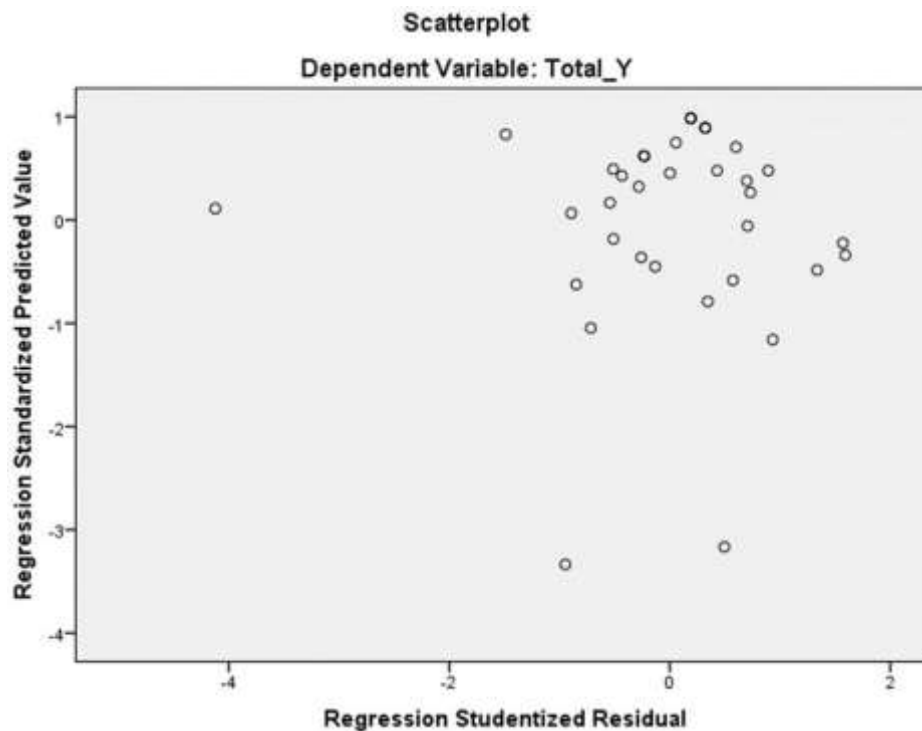
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristi Individu	0.348	2.870	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0.435	2.299	
Budaya Organisasi	0.385	2.600	

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel data di atas diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) dalam penelitian ini tidak terdapat gejala Multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.075	2.434		1.263	0.216
Karakteristik Individu	0.279	0.181	0.267	1.548	0.131
Gaya kepemimpinan	0.038	0.141	0.042	0.271	0.788
Budaya Organisasi	0.543	0.158	0.564	3.431	0.002

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,075 + 0,279 X_1 + 0,038 X_2 + 0,543 X_3 + e$

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bertanda positif adalah 3.075, artinya apabila karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sama dengan 0, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) adalah 0,279, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) adalah 0,038, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) adalah 0,543, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial

Variabel	t	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu	1.548	0.131	Tidak berpengaruh secara parsial
Gaya kepemimpinan	0.271	0.788	Tidak berpengaruh secara parsial
Budaya Organisasi	3.431	0.002	Berpengaruh secara parsial

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dengan mengamati pada baris kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Variabel karakteristik individu Terhadap kinerja karyawan (H_1)**
Variabel karakteristik individu (X_1) diperoleh nilai t hitung (1.548) < t tabel (2.028), serta terlihat dari tabel signifikan karakteristik individu (X_1) 0,131 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima.
2. **Pengaruh Variabel gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan (H_2)**
Variabel gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t hitung (0,271) < t tabel (2,028), serta terlihat dari tabel signifikan gaya kepemimpinan (X_2) 0,788 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima.
3. **Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H_3).**
Variabel budaya organisasi (X_3) diperoleh nilai t hitung (3.431) > t tabel (2,028), serta terlihat dari tabel signifikan budaya organisasi (X_3) 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial diterima.

Uji f

Tabel 4.15 Hasil Uji f

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.087	3	104.696	21.446	0.000 ^b
	Residual	156.218	32	4.882		
	Total	470.306	35			

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai f hitung sebesar 21.446 dengan nilai f tabel adalah 2,87 sehingga nilai f hitung > f tabel atau $21.446 > 2,87$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Departemen *quality laboratory* PT. Alcon Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.817 ^a	0.668	0.637	2.209

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dapat diperoleh pada nilai R Square adalah 0,668. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas (karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 66,8% dan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel karakteristik individu (X_1) diperoleh nilai t hitung ($1.548 < t$ tabel (2.028), serta terlihat dari tabel signifikan karakteristik individu (X_1) $0,131 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Myhammadiyah Jember, 2019) dimana nilai t hitung ($1.512 < t$ tabel (1.672) yang berarti bahwa hipotesis karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t hitung ($0,271$) < t tabel ($2,028$), serta terlihat dari tabel signifikan gaya kepemimpinan (X_2) $0,788 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, secara parsial tidak diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Devi Agustin, Nawangsih, dan Riza Bahtiar Sulistyan (STIE Widya Gama Lumajang, 2020) dimana nilai t hitung ($0,157$) < t tabel ($0,2035$) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi (X_3) diperoleh nilai t hitung ($3,431$) > t tabel ($2,028$), serta terlihat dari tabel signifikan budaya organisasi (X_3) $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri Nilam Kencana Pada Perusahaan (*One Robotics Education*, Tangerang, 2019). Dimana diperoleh nilai t hitung $2,115 > t$ tabel $2,00856$, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_3 terhadap Y .

Berdasarkan hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa hasil uji f hitung memperoleh nilai sebesar $21,446$ dengan nilai f tabel adalah $2,87$ sehingga nilai f hitung > f tabel atau $21,446 > 2,87$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan secara bersamaan (simultan) variable karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Variabel karakteristik individu (X_1) diperoleh nilai t hitung ($1,548$) < t tabel ($2,028$), serta terlihat dari tabel signifikan karakteristik individu (X_1) $0,131 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel gaya kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t hitung ($0,271$) < t tabel ($2,028$), serta terlihat dari tabel signifikan gaya kepemimpinan (X_2) $0,788 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel budaya organisasi (X_3) diperoleh nilai t hitung ($3,431$) > t tabel ($2,028$), serta terlihat dari tabel signifikan budaya organisasi (X_3) $0,002 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji f hitung memperoleh nilai sebesar $21,446$ dengan nilai f tabel adalah $2,87$ sehingga nilai f hitung > f tabel atau $21,446 > 2,87$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan secara bersamaan (simultan) variable karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat di kemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam, maka pimpinan Departemen tersebut agar meningkatkan serta memperbaiki karakteristik individu dan gaya kepemimpinan pada Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian target atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai
2. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan acuan maupun referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya dalam menggunakan variabel pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada pimpinan dan seluruh jajaran manajemen Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam yang telah mengizinkan dan bersedia memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian, dan juga seluruh karyawan Departemen *Quality Laboratory* PT. Alcon Batam sebagai responden yang telah memberikan informasi dan data untuk penelitian ini. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada Kampus STIE GALILEO yang telah memberikan izin dan memfasilitasi penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2002:134). Budaya Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Bkkbn (2020). Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Jawa Tengah. (2), 165–176. http://jateng.bkkbn.go.id/?page_id=540
- Ghozali (2009:45). Metode Penelitian 3.1. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Gibson, J. L. (2000:123). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI*, 3(5), 13–25.
- Gibson (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai (*Ymbz*, 2, 183–191, 2010).
- Gibson (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai (*Ymbz*, 2, 183–191, 2010).
- Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (9), 287.
- Laelasari, N (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Vania Collection Kab Bandung Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. 61–62.
- Mathis (2008:13). F utur E. Pengaruh Jumlah Pemeriksaan Pajak, Sanksi Pajak Penghasilan Dengan Kepatuhan Wajib Pajak Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Jayapura, 11, 23–40.
- Mustofa (2009:224). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo).
- Mustofa (2009:224). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo).
- Sugiyono (2011:80). Metodologi Penelitian A. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Sedarmayanti (2003:22). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9),

- Sugiyono (2011:80). Metodologi Penelitian A. Journal of Chemical Information and Modeling, 53.
- Tewal (2017). Perilaku Organisasi. In Journal of Visual Languages & Computing (Vol.11,Issue3).https://www.mculture.go.th/mculture_th/download/king9/Glossary_about_HM_King_Bhumibol_Adulyadej's_Funeral.pdf