

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA AGUNG NAGAGEMILANG MEDAN

Oleh :

Gunawan P.Nababan ¹⁾

Liana Wansa Putri Halawa ²⁾

Lamminar Hutabarat ³⁾

Univeristas Darma Agung Medan ^{1,2,3)}

Email :

gunawannababan709@gmail.com ¹⁾

lianahalawa0119@gmail.com ²⁾

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan . Kerangka berpikir dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu : Variabel X1 (Budaya Organisasi), Variabel (X2) (Pemberdayaan Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan). Dalam penelitian ini, 100 orang menjadi sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji-t, uji-f dan uji koefisien determinasi (R^2). Data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah dengan bantuan SPSS sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3.437 + 0.363(X_1) + (0.295)(X_2)$. Hasil dari uji t Variabel (X1) diperoleh nilai t_{hitung} (7.896) > t_{tabel} (1.966), dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$), untuk Variabel (X2). diperoleh nilai t_{hitung} (4.219) > t_{tabel} (1.966) dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$). Hasil dari uji F f_{hitung} (63.396) > f_{tabel} (2.310) dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$). Dari uji determinasi R^2 diketahui bahwa besarnya persentase adalah (0.567) atau (56.7%) sedangkan sisanya (43.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pemberdayaan Kepemimpinan , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The background of this research is purposeful to find out influence of Organizational Culture and Empowering Leadership on Employee Performance PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan. Variable X1 (Organizational Culture), Variable (X2) (Empowering Leadership) and Variable Y (Employee Performance.). In this study, 100 people became the research sample. The data analysis method used is quantitative analysis method, which includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, hypothesis testing through t-test and coefficient of determination (R^2) test. Data that has met the validity test, reliability test, and classical assumption test resulted in the following regression equation $Y = 3.437 + 0.363 (X_1) + (0.295 (X_2)$. The results of the variable t test (X1) obtained tcount (7.896) > ttable (1.966), and a significant value ($0.001 < 0.05$), for variable (X2). obtained tcount value (4.219) > ttable (1.966) and significant value ($0.001 < 0.05$) The results of the F test fcount (63.396) > ftable (2.310) and significant value ($0.001 < 0.05$) From the R^2 determination test

it is known that the percentage is (0.567) or (56.7%) while the rest (43.3%) is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Organizational Culture, Empowering Leadership, and Employee Performance*

1. LATAR BELAKANG

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumberdaya yang berkualitas. Dalam hal ini SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada konsumen, tentu saja kinerja karyawan ini dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, seperti pada PT. Karya Agung Naga Gemilang yang terletak di jalan Pandu No. 38. Kecamatan (Medan Kota) dan perusahaan ini mempunyai banyak proyek yang bekerja sama dalam menyediakan kelengkapan bangunan seperti Plafon dengan kualitas terpercaya di Kota Medan serta menyediakan segala model plafon PVC yang cukup banyak jenis dan bahannya dengan mutu yang bisa diandalkan dan untuk itu diperlukan karyawan yang berkompoten diberbagai bidangnya. Hal ini disebabkan karena tugas pelayanan jasa kontruksi dan bangunan pelayanan lainnya yang diberikan oleh PT. kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan Tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja.

Maka dari itu, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Akibat lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin yang mungkin penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka ada beberapa faktor yang di perlu perhatikan perusahaan seperti Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan "

RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

- Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan ?
2. Apakah Pemberdayaan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan ?

3. Apakah Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Agung Naga Gemilang Medan ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2016:84) mendefinisikan Budaya Organisasi atau sebagai sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

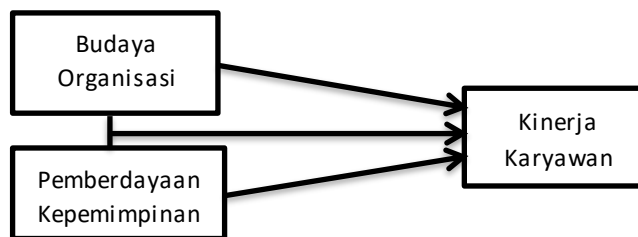
Pemberdayaan Kepemimpinan

Menurut Amundsen and Martinsen dalam Keith Townsend et. al (2022 :220) menjelaskan bahwa Pemberdayaan Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan

serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri karyawan tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas strategi serta tujuan dari sebuah organisasi secara menyeluruh.

Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir 2016:182). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas terdapat hipotesis yang muncul dalam penelitian ini yaitu :

- H1 =Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap PT.Karya Agung Naga Gemilang Medan
- H2 = Pemberdayaan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.
- H3 =Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

3. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan, yang berada di Jl. Pandu No.38, RW.Keluharan, Ps. Baru, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi tadi. pada penelitian ini dipergunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel Jika seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel peneliti memakai teknik sampel. karena

Sampel yang diteliti ialah keseluruhan dari populasi yang ada. semua pegawai PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan berjumlah 100 orang.

Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

4.Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Multikolinieritas

5.Pengujian Hipotesis

1.Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

2.Analisi Deskriptif

3.Analisis Regresi Linier Berganda

- a. Uji t (Uji Parsial)
- b. Uji F (Uji Serempak)
- c. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Uji Validitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Uji Validitas

Budaya Organisasi				
No	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	X1.1	0.806	0.196	valid
2	X1.2	0.668	0.196	valid
3	X1.3	0.839	0.196	valid
4	X1.4	0.770	0.196	valid
5	X1.5	0.553	0.196	valid
6	X1.6	0.749	0.196	valid
7	X1.7	0.739	0.196	valid
8	X1.8	0.802	0.196	valid
9	X1.9	0.750	0.196	valid
10	X1.10	0.706	0.196	valid
11	X1.11	0.413	0.196	valid
12	X1.12	0.435	0.196	valid
Pemberdayaan Kepemimpinan				
13	X2.1	0.634	0.196	valid
14	X2.2	0.794	0.196	valid
15	X2.3	0.760	0.196	valid
16	X2.4	0.74	0.196	valid

		7		
17	X2.5	0.80 0	0.196	valid
18	X2.6	0.58 6	0.196	valid
19	X2.7	0.60 3	0.196	valid
20	X2.8	0.63 7	0.196	valid
Kinerja Karyawan				
21	Y.1	0.74 4	0.196	valid
22	Y.2	0.73 9	0.196	valid
23	Y.3	0.55 5	0.196	valid
24	Y.4	0.66 1	0.196	valid
25	Y.5	0.68 8	0.196	valid
26	Y.6	0.71 8	0.196	valid
27	Y.7	0.68 5	0.196	valid
28	Y.8	0.53 8	0.196	valid

Sumber : di olah peneliti dari output SPSS(2023)

Setelah dilakukan Uji Validitas pada variabel (X₁) Budaya Organisasi, (X₂) Pemberdayaan Kepemimpinan, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh item pernyataan sebanyak 28 semua

dinyatakan valid karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai setiap pernyataan > 0.1966

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpa	
Budaya Organisasi (X ₁)	0.900	Reliabel
Pemberdayaan Kepemimpinan (X ₂)	0.851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.823	Reliabel

Sumber : di olah peneliti dari output SPSS(2023)

Berdasarkan hasil variabel Budaya Organisasi (X₁), Pemberdayaan Kepemimpinan (X₂) Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *alpa*

cronbach lebih besar $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini *reliable*.

Analisis Deskriptif

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif

Jenis Kelamin

Laki-Laki	62	62%
Perempuan	38	38%
Total	100	100%
Usia		
20-30	35	35%
31-40	46	46%
41 >	19	19%
Total	100	100%
Tingkat Pendidikan		
SMK\SM A	35	35%
D3	46	46%
S1	19	19%
Total	100	100%

Sumber : diolah dari data primer 2023

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorow smirnov. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai (sig)>0,05, maksudnya distribusi data normal
2. jika nilai (sig) <0,05, maksudnya distribusi data tidak normal.

Tabel 4.4 Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.59616023	
Most Extreme Differences	Absolute	.069	
	Positive	.061	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.069	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.279	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.267
		Upper Bound	.290

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kesamaan antar variabel

terikat dalam suatu model. Kesamaan diantara variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.437	1.762		1.950	.054	
	Budaya Organisasi	.363	.046	.575	7.896	<.001	.841 1.188
	Pemberdayaan Kepemimpinan	.295	.070	.307	4.219	<.001	.841 1.188

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1.188 dan 1.188 dimana nilai tersebut <10 dan tolerance 0.841 dan $0.841 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka pengujian . Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan uji glesjer.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Dengan Uji Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.204	1.114		1.080	.283
	Budaya Organisasi	.037	.029	.136	1.258	.211
	Pemberdayaan Kepemimpinan	.048	.044	.117	1.081	.282

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi (sig) di atas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.437	1.762		1.950	.054
	Budaya Organisasi	.363	.046	.575	7.896	<.001
	Pemberdayaan Kepemimpinan	.295	.070	.307	4.219	<.001

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dihitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan analisis regresi linear berganda. Bentuk umum persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y=3.437+0.363X_1 + 0.295X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hipotesis Pertama Uji t

Nilai t-hitung > t-tabel : Budaya Organisasi (X₁) dan Pemberdayaan

Kepemimpinan (X₂) Hasil SPSS menunjukkan nilai t-hitung (7.896 dan 4.219) dengan nilai t-tabel (1.985) pada tingkat sig dibawah 0.05 yaitu (0.001 dan 0.001) maka keputusan H_a diterima, dan menolak H₀ karena t-hitung lebih besar dari t-tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) dan Pemberdayaan Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hipotesis Kedua Uji F

Tabel 4.8 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2733.646	2	1366.823	63.396	<.001 ^b
	Residual	2091.344	97	21.560		
	Total	4824.990	99			

Sumber :output SPSS 2023

Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah (63.396) pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F tersebut signifikan. Nilai signifikan ($0,001 < 0,05$) pada derajat kebebasan ($df = (100 - 3 = 97)$) dan ($df = (3 - 1 = 3)$), nilai $F_{tabel} = (2.31)$ berdasarkan kriteria uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63.396 > 2.31$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan yang terdiri dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan Kepemimpinan (X_2) Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hipotesis Koefisien Detrminasi R^2

Tabel 4.6 Koefisien Detrminasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.558	4.64330

Sumber :output SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas Nilai R Square adalah 0.567 berarti 56.7% yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) di pengaruhi kuat oleh Variabel Budaya Organisasi (X_1) Dan Variabel Pemberdayaan Kepemimpinn (X_2) sedangkan sisanya 43.3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada peneliti ini.

Pembahasan

Budaya Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan Kepemimpinan (X_2) Secara Bersama Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hasil pengujian dengan analisis koefisien determinasi (R^2) dimana nilai R sebesar (0.753) berarti Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Pemberdayaan Kepemimpinan (X_2), memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai R Square adalah (0.567) berarti (56.73%) yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) di pengaruhi kuat oleh Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Pemberdayaan Kepemimpinan (X_2) sedangkan sisanya (43.3%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini.

Kemudian dari hasil penelitian pada uji simultan (Uji F) dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (63.396) $>$ F_{tabel} (2.31). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Variabel Pemberdayaan Kepemimpinan secar simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Widya Nadasari Tarigan(2022), Arade Dan Muhammad(2022) yang artinya Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi (X_1), Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) t_{hitung} variabel Budaya Organisasi, nilai t_{hitung} dari variabel ini adalah (7.896) dengan tingkat signifikan (0.001) nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 100 (100-3) adalah (1.985). Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.896 > 1.985) dan sig (0.001) < (0.05) maka H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Widya Nadasari Tarigan(2022), Aradei Dan Muhammad(2022) yang artinya Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Dari hasil pengujian pada uji t (uji parsial) t_{hitung} variabel Pemberdayaan Kepemimpinan, nilai t_{hitung} dari variabel ini adalah (4.219) dengan tingkat signifikan (0.001) nilai t_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = 100 (100-3) adalah (1.985). Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.219 > 1.985) dan sig (0.001) < (0.05) maka H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa Pemberdayaan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Widya Nadasari Tarigan(2022), Aradei Dan Muhammad(2022) yang artinya Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

1. Dengan menggunakan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh yang positif yang berarti Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (7.896) > t_{tabel} (1.985) pada tingkat signifikansi 0,001.
2. Dengan menggunakan variabel Pemberdayaan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan oleh t_{hitung} (4.219) > t_{tabel} (1.985) pada tingkat signifikansi 0.001
3. Dengan menggunakan Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} (63,396) > F_{tabel} (2.31) pada tingkat signifikansi 0.001.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Ading Rahma Sukmara (2023) *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan* . Diterbitkan oleh Cipta Media Nusantara (CMN)2023.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arifudin, Aldisa, et al. 2018. *Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke*. HJABE Vol 1 No 3.

- Dunggio, Swastiani. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Volume VII Nomor 1.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hari sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish
- Isnada, Indah. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2 ISSN: 2302-2019
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.