



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia

Ramadhi Ramadhi<sup>1</sup>, Edo Andrefson<sup>2</sup>, Yozi Putri Sakinah<sup>3</sup>, Juli Adevia<sup>4</sup>, Oza Syafriani<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Adzkiea

Jl. Taratak Paneh No. 7 Korong Gadang Kuranji

Korespondensi penulis: [ramadhi@adzkiea.ac.id](mailto:ramadhi@adzkiea.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to determine leadership style, teamwork and organizational culture simultaneously on work performance of PT employees. Indonesian Palm Oil Calendar. This research uses quantitative methods with a sample of 97 employees using a saturated sampling technique. The research results showed that there was a positive and significant influence of leadership style on work performance, there was a positive and significant influence of teamwork on work performance, there was a positive and significant influence of organizational culture on work performance and there was a positive and significant influence of leadership style, teamwork and organizational culture together on work performance. The contribution of leadership style, teamwork and organizational culture to work performance is 0.683 or 68.3% while the remaining 40.6% is determined by other variables not analyzed in the model in this study.*

**Keywords:** *Leadership style, teamwork, organizational culture and work performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 97 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, kerjasama tim, budaya organisasi dan prestasi kerja

### LATAR BELAKANG

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dan pengembangan SDM (Mangkunegara, 2017).

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut (Robbins, 2017). Prestasi kerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pencapaian suatu organisasi atau instansi dapat diukur melalui tingkat prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Dengan adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan maka pihak organisasi dapat membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Peningkatan dan penurunan prestasi kerja adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepribadian (Hasibuan, 2017). Prestasi kerja yang tinggi akan membuat produktivitas perusahaan karyawan semakin meningkat dan sebaliknya prestasi kerja karyawan rendah akan membuat produktivitas perusahaan mengalami penurunan sehingga akan dapat menjadi penghambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang rendah ini juga akan membuat perkembangan karir dan pendapatan perusahaan mengalami penurunan. Salah satu contoh perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas perusahaan yang disebabkan karena prestasi kerja yang rendah adalah PT. Kencana Sawit Indonesia.

PT. Kencana Sawit Indonesia merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terdapat di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. PT. Kencana Sawit Indonesia menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT. Kencana Sawit Indonesia. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran prestasi kerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT. Kencana Sawit PT. Kencana Sawit Indonesia pada tahun 2020.

**Tabel 1. Target dan Realisasi PT. Kencana Sawit Indonesia**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Deviasi (Capaian)</b>
Januari	3.107,62	2.578,83	-17,02%
Februari	2.593,62	2.557,59	-1,39%
Maret	2.932,00	2.886,75	-1,54%
April	3.570,61	3.207,83	-10,16%
Mei	3.203,79	3.466,38	8,20%
Juni	3.236,90	3.559,55	9,97%
Juli	3.111,09	2.465,35	-20,76%
Agustus	3.544,26	2.418,07	-31,78%
September	3.289,67	2.883,00	-12,36%
Oktober	3.934,45	3.580,45	-9,00%
November	3.554,73	4.040,15	13,66%
Desember	3.451,96	3.263,34	-5,46%

*Sumber : PT. Kencana Sawit Indonesia, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat realisasi yang tercapai pada tahun 2022, hanya dicapai pada bulan mei, juni dan November, sementara itu dengan target yang tertinggi terdapat pada bulan november sebanyak 3.554,73 ton dengan realisasi sebanyak 4.040,15 ton dengan tingkat pencapaian sebesar 13,66% sedangkan terendah terdapat pada bulan juli sebanyak 3.111,09 dengan capaian hanya -20,76% saja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian antara realisasi dan target cukup rendah ini disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan seperti dalam hal promosi karyawan dan lainnya, kemudian kurangnya rasa kerjasama anatar tim sehingga mengakibatkan menyebabkan terjadinya pencapaian target yang telah direncanakan.

Seorang pemimpin yang baik tentunya dapat mengarahkan bawahannya dengan baik sehingga bawahan atau karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan tentunya prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Prestasi kerja yang tinggi tentunya akan membuat apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Namun sebaliknya jika prestasi kerja ini rendah tentunya mengakibatkan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tidak tercapai dan tentunya terdapat beberap faktor yang mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan, kerjasama dan budaya organisasi.

Menurut (A. Mustanir & Jaya,2016) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Bagian penting pada gaya kepemimpinan atasan bagi bawahan adalah bagaimana bawahan mempersepsikan perilaku atasannya (Hasibuan, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama tim. Menurut (West,2017) kerjasama tim merupakan kelompok yang relative kecil yang bekerja Pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian,bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peram dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Kerjasama Tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan

menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabungnya. Adanya kerjasama yang baik akan dapat memunculkan ide-ide yang baru, segitupun sebaliknya kerjasama tim yang baik atau kurang terjalin akan dapat menimbulkan konflik, seseorang mudah mengabaikan pekerjaan seperti tidak saling percaya dan mendukung satu sama lain, saling melempar tanggungjawab dan saling ketergantungan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. Menurut (David, 2016) menyatakan Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu internal organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan negeri sipil berperilaku. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku karyawan dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Jika budaya organisasi ini berubah dalam suatu perusahaan maka hal ini juga bisa mengakibatkan konflik yang terjadi sehingga karyawan belum bisa memahami kembali budaya organisasinya yang baru.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Prestasi Kerja**

Menurut (Robbins,2017) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Luthans, 2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan, sebagaimana pengertian kerjasama menurut para ahli: Menurut (Mangkunegara, 2017) Menyebut kerjasama ini dengan istilah kemitraan, yang artinya adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip salingmembutuhkan dan saling membesarkan. Menurut (Robbins, 2017) Mengartikan kerjasama sebagai dua orang atau lebih untuk melakukanaktivitas bersama yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu targetatau tujuan tertentu. Menurut (Safitri, 2019) Memandang kerjasama sebagai kepedulian satu orang atau satu pihak dengan orang atau pihak lain yang tercermin dalam suatu kegiatan yang menguntungkan semua pihak dengan prinsip saling percaya, menghargai, dan adanya norma yang mengatur.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Menurut (Wibowo, 2018) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan Determinasi.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Menurut (Sugiyono, 2017) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{YX3} X_3 + \mathcal{E}$$

Keterangan:

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Kerjasama Tim

$X_3$  = Budaya Organisasi

$Y$  = Prestasi Kerja

$\rho_{ZX1} X_1$  = Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

$\rho_{ZX2} X_2$  = Koefisien Jalur Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja

$\rho_{ZX3} X_3$  = Koefisien Jalur Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

$\mathcal{E}$  = Faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel *independent* secara keseluruhan terhadap variabel *dependent* (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini dilakukan pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji-F dan Uji-t.

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi berganda ( $R^2$ ) atau *R squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi berganda ( $R^2$ ) atau *R squared* berarti secara bersama-sama menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. *R squared* berkisar pada angka 0

sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R squared*, semakin lemah pula hubungan kedua atau lebih variabel tersebut (Riduwan, 2015).

### **Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent*. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017). Nilai F-hitung dapat dicari dengan:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah sampel konsumen

### **Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Pengujian hipotesis dari data yang dapat didapat yaitu dengan menggunakan SPSS *for windows version 26.0* dengan analisis uji t atau *t-test*. Dan dari uji t akan di ketahui pengaruh signifikan faktor eksternal dan faktor internal terhadap volume penjualan. Untuk mengujinya menurut (Sugiyono, 2017) yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

$r^2$  = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel *independent*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Kerjasama tim ( $X_2$ ) dan Budaya organisasi ( $X_3$ ), Sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja ( $Y$ ). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.

$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \mathcal{E}$$

Berikut ini tabel hasil Regresi Berganda :

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1 (Constant)	3,237	2,863			1,131	,261
Gaya Kepemimpinan	,161	,077		,153	2,100	,038
Kerjasama Tim	,299	,087		,273	3,458	,001
Budaya Organisasi	,494	,076		,522	6,468	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,237 + 0,161X_1 + 0,299X_2 + 0,494X_3 + \epsilon$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,237 artinya apabila Gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim dan Budaya organisasi tidak atau bernilai nol (0) maka Prestasi kerja adalah sebesar 3,237.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,161 artinya apabila Penempatan ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Kerjasama tim dan Budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0,161.
3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,299 artinya apabila Kerjasama tim ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0,299.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,494 artinya apabila Budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan bobot, dengan asumsi Gaya kepemimpinan dan Kerjasama tim diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja sebesar 0,494

## Pengujian Hipotesis

### Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Pengujian Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 <sup>a</sup>	,693	,683	3,002

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim

Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh *Adjust R Square* sebesar 0,683 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi



kerja sebesar 0,683 atau 68,3% sedangkan sisanya sebesar 40,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1895,723	3	631,908	70,100	,000 <sup>b</sup>
	Residual	838,339	93	9,014		
	Total	2734,062	96			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $70,100 > 2,70$ ). Nilai  $F_{hitung}$  9,014 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Gaya kepemimpinan (X1)	2,100	1,985	0,038
Kerjasama tim (X2)	3,458	1,985	0,001
Budaya organisasi (X3)	6,468	1,985	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Dari tabel diatas terlihat t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $2,100 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,038 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2. Dari tabel diatas terlihat t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $3,458 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

3. Dari tabel diatas terlihat  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel ( $6,468 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI). Dimana terlihat terlihat  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel ( $2,100 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,038 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tingginya prestasi kerja. Menurut (A. Mustanir & Jaya,2016) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Bagian penting pada gaya kepemimpinan atasan bagi bawahan adalah bagaimana bawahan mempersepsikan perilaku atasannya (Hasibuan, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktarini, 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Naution, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Prestasi kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI). Dimana terlihat terlihat  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel ( $3,458 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,001 < 0,05$ ), artinya bahwa semakin tinggi kerjasama tim maka mengakibatkan semakin tingginya prestasi kerja. Menurut (David, 2016) menyatakan Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu internal organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan

membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sobirin, 2021) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri, 2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

### **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Prestasi kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI). Dimana terlihat t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $6,468 > 1,985$ ) atau tingkat signifikan lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) tingginya prestasi kerja. artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka mengakibatkan semakin tingginya prestasi kerja. Menurut (West,2017) kerjasama tim merupakan kelompok yang relative kecil yang bekerja Pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian,bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peram dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Kerjasama Tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabungnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendrayani, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi S, Rahmawati, Khoirunnissa, & Fuadi, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama tim dan Stres Kerj Terhadap Prestasi kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work family conflict*, kerjasama tim dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI). Dimana terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $70,100 > 2,70$ ). Nilai  $F$  9,014 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%..

Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Menurut (Robbins,2017) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pencapaian suatu organisasi atau instansi dapat dikukur melalui tingkat prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Dengan adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan maka pihak organisasi dapat membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Peningkatan dan penurunan prestasi kerja adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepribadian.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI)
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI)
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI)
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Pada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI)

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) sebagai berikut :

1. Bagi PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI)

Adapun saran bagi PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) adalah sebagai berikut :

- a. PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan melalui peningkatan otokratik, militeristik, laissez faire, kharismatik dan demokratik.
  - b. PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) diharapkan dapat meningkatkan kerjasama tim melalui peningkatan tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab yang jelas, komunikasi yang efektif dan resolusi konflik.
  - c. PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) diharapkan dapat menurunkan budaya organisasi melalui peningkatan inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil dan berorientasi pada tim.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan diluar variabel penelitian ini, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Fajri. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOKBEN CITRA GARDEN JAKARTA BARAT 1\* Chotamul Fajri, 2 Fikry Dharmawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 1.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA LILYANA JAYA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(2).
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans. (2019). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Naution. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PRESTASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REZKY RAJA ABADI Habibuddin Nasution. 5(1), 23–34.

- Oktarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.71>
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Resistance To Change sebagai variabel intervening pada Sekretariat Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen*, Vol 1 No 2.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sobirin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas Iib Sukadana Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*, 3(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (2019th ed.)*. Bekasi: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 5)*. Depok: Raja Grafindo Persada.