

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MAHA KARYA TEKNOLOGI

Jihan Muthia Rahmah¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,
Indonesia, 15415

E-mail: jihan.muthia10@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and organizational culture on work productivity at PT. Maha Karya Teknologi in West Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used Slovin's formula, resulting in a sample of 77 employees for this study. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The analysis results showed that the simple regression equation is $Y = 10.551 + 0.235X_1$, and based on the t-test between the leadership style variable and work productivity, the t-value is $1.579 > 0.66769$ (t-table), indicating that leadership style influences work productivity. The results also showed that the simple regression equation is $Y = 10.551 + 0.483X_2$, and based on the t-test between organizational culture and work productivity, the t-value is $3.722 > 0.66769$ (t-table), indicating that organizational culture influences work productivity. The analysis further revealed that the multiple regression equation is $Y = 10.551 + 0.235X_1 + 0.483X_2$, and the Adjusted R Square value is 0.801, meaning that 80.1% of the variation in work productivity is explained by the influence of leadership style and organizational culture simultaneously, while the remaining 19.9% is influenced by other variables.

Keywords: Participatory Leadership Style, Organizational Culture, Work Productivity

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 10,551 + 0,235X_1$ dan berdasarkan uji t antara variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja didapatkan nilai $t_{hitung} 1,579 > 0,66769$ t_{tabel} yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 10,551 + 0,483X_2$ dan berdasarkan uji t antara variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja didapatkan nilai $t_{hitung} 3,722 > 0,66769$ t_{tabel} menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda adalah $Y = 10.551 + 0,235X_1 + 0,483X_2$ dan diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,801 hasil ini menunjukkan bahwa 80,1% mengandung arti pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja dan sisanya sebanyak 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi dalam manajemen SDM menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji secara mendalam. Perubahan cepat dalam teknologi, globalisasi, dan dinamika pasar telah membentuk karakteristik lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan harus mampu menyesuaikan praktik manajemen SDM mereka agar tetap relevan dan berdaya saing. Tantangan terbesar pengelolaan sumber daya manusia di era kompetitif ini antara lain pengelolaan talenta, perubahan budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan adaptasi terhadap inovasi teknologi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting keberadaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena sebagai penggerak utama dalam berjalannya operasional. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat krusial untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang berkompeten maka tujuan atau cita-cita yang sudah ditetapkan akan sulit untuk dicapai. Menurut Hamali (2018:2), "sumber daya manusia adalah pendekatan strategis yang mencakup keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen sumber daya dalam organisasi".

Dengan adanya teknologi informasi, proses kerja menjadi lebih efisien, cepat, dan akurat. Teknologi informasi memungkinkan otomatisasi proses bisnis, mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya dengan lebih efektif, yang pada gilirannya dapat mengurangi biaya operasional.

Barang elektronik untuk kebutuhan kantor misalnya HT, CCTV, Laptop, PC dan lain sebagainya, membuat berbagai aktivitas sehari-hari menjadi lebih mudah dan efisien. Mereka membantu menghemat waktu dan tenaga, memungkinkan masyarakat untuk fokus pada kegiatan lain yang lebih penting. Dengan ini, barang elektronik tidak hanya menjadi kebutuhan penting, tetapi juga menjadi indikator penting dari kemajuan teknologi dan perubahan sosial. Perusahaan dan produsen barang elektronik perlu terus berinovasi untuk memenuhi permintaan pasar yang berkembang dan mengikuti tren teknologi terbaru.

Produktivitas merupakan salah satu indikator kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Produktivitas tidak hanya terkait dengan kuantitas output yang dihasilkan, tetapi juga kualitas kerja yang tercipta. Dalam konteks manajemen, memahami dan mengelola produktivitas dengan baik dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk peningkatan efisiensi, kepuasan pelanggan, dan keuntungan finansial. Menurut Maria (2020:19) Produktivitas kerja mencerminkan perbandingan antara input yang digunakan (seperti tenaga kerja, waktu, bahan baku) dengan output yang dihasilkan (produk atau layanan). Fokus utamanya adalah pada pencapaian hasil maksimal dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, melalui tindakan kerja yang efektif dan efisien.

Untuk menganalisis produktivitas kerja di PT. Maha Karya Teknologi maka peneliti memberikan pemaparan data mengenai target dan pencapaian produk yang disajikan guna menghitung presentase produktivitas kerja karyawannya, sebagai berikut :

Tabel I Produktivitas Kera PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat 2021-2023

Nama Produk	2021			2022			2023		
	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Produktivitas (%)	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Produktivitas (%)	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Produktivitas (%)
HT	350	331	95%	400	360	90%	500	290	58%
Radio RIG	300	304	101%	350	302	86%	400	301	75%
Repeater	350	364	110%	400	371	93%	450	349	78%
Moriat	150	144	96%	150	127	85%	150	111	74%
CCTV	500	705	141%	550	640	116%	600	602	100%
Laptop	200	229	114,5%	210	218	104%	220	191	87%
PC	100	162	162%	110	74	67%	110	118	107%
Total	1950	2259	819,5%	2210	2092	641%	2430	1970	579%
Rata-Rata	279	323	117%	316	299	92%	347	281	83%

Sumber : HRD PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat (2024)

Berdasarkan pada tabel tersebut, menjelaskan bahwa HT (*Handy Talkie*) produktivitas tertinggi terjadi pada tahun 2021 yang mana nilai produktivitasnya sebesar 95%, sedangkan produktivitas terendah pada tahun 2023 yang mana nilai produktivitasnya hanya 58%. Selanjutnya pada Radio RIG (*Radi o Rigging*) memiliki nilai produktivitas tertinggi pada tahun 2021 dengan nilai 101% sedangkan produktivitas terendah pada tahun 2023 dengan nilai 75%. Dilanjutkan dengan Repeater yang juga memiliki

nilai produktivitas tertinggi pada tahun 2021 dengan nilai 110% dan terendah pada tahun 2023 dengan nilai 78%.

Kemudian untuk produk Marine, atau yang biasa digunakan untuk berkomunikasi di perairan memiliki nilai produktivitas tertinggi pada tahun 2021 yaitu dengan nilai 96% dan nilai terendah pada tahun 2023 yaitu sebesar 74%. Kemudian pada CCTV (*Closed-Circuit Television*) nilai produktivitas tertinggi pada tahun 2021 dengan nilai 141% kemudian nilai produktivitas terendah pada tahun 2023 dengan nilai 100%. Dilanjutkan dengan penjualan produk Laptop yang memiliki produktivitas tertinggi pada tahun 2021 dengan nilai 114,5% dan nilai produktivitas terendah pada tahun 2023 dengan nilai 87%. Produk terakhir yaitu PC (*Personal Computer*) memiliki nilai produktivitas tertinggi pada tahun 2021 dengan presentase 162% dan paling rendah berada pada tahun 2022 dengan nilai 67%. Nilai produktivitas kerja rata – rata paling rendah berada pada tahun 2023, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab. Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan tingkat penurunan produktivitas kerja ini dengan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Hal ini perlu dipertimbangkan oleh perusahaan yang mana hasil yang berhubungan dengan rendahnya produktivitas harus menjadi tolak ukur untuk meningkatkan nilai produktivitas dengan mempertimbangkan variabel lain yang ditentukan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan juga budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan mencakup cara pemimpin menggunakan kekuasaan dan pengaruhnya untuk mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Ini bisa melalui inspirasi, pemberian arahan yang jelas, atau pembinaan hubungan yang baik. Kepribadian pemimpin, termasuk sifat-sifat seperti karisma, empati, keberanian, dan ketegasan, memainkan peran penting dalam menentukan gaya kepemimpinan. Kepribadian ini mempengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan lingkungan sekitarnya. Menurut Hasnawati (2021:18) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berikut ini merupakan data perusahaan yang berhubungan dengan jadwal rutin pemimpin PT.

Maha Karya Teknologi Jakarta Barat yang terjadwal, baik setiap hari, dua minggu sekali, satu bulan sekali, setahun sekali dan lain sebagainya sebagai berikut.

Tabel II Kegiatan – kegiatan Pimpinan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat

Tahun	Jenis Kegiatan Pimpinan	Target (Kali)	Realisasi (Kali)
2021	1. Penyusunan Rencana Strategis	6	5
	2. Pelaksanaan Rapat Mingguan	52	48
	3. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja	251	220
	4. Komunikasi Internal dan Eksternal	251	232
	5. Rapat Pengembangan Inovasi Bulanan	12	12
	6. Pemantauan Kepatuhan Regulasi	251	232
	7. Networking dan Kemitraan	4	3
	8. Evaluasi Keberhasilan dan Pembelajaran	2	2
2022	1. Penyusunan Rencana Strategis	6	4
	2. Pelaksanaan Rapat Mingguan	52	44
	3. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja	251	203
	4. Komunikasi Internal dan Eksternal	251	218
	5. Rapat Pengembangan Inovasi Bulanan	12	10
	6. Pemantauan Kepatuhan Regulasi	251	218
	7. Networking dan Kemitraan	4	3
	8. Evaluasi Keberhasilan dan Pembelajaran	2	1
2023	1. Penyusunan Rencana Strategis	6	3
	2. Pelaksanaan Rapat Mingguan	52	39
	3. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja	251	189
	4. Komunikasi Internal dan Eksternal	251	197
	5. Rapat Pengembangan Inovasi Bulanan	12	9
	6. Pemantauan Kepatuhan Regulasi	251	197
	7. Networking dan Kemitraan	4	2
	8. Evaluasi Keberhasilan dan Pembelajaran	2	1

Sumber : HRD PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat, (2024)

Berdasarkan pada tabel tersebut jenis kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat, yang mana realisasi kegiatan yang sudah terjadwal terlebih pada tahun 2023 sebagian banyak rencana kegiatan tidak terealisasi dengan baik. yang mana penyusunan rencana strategis, pelaksanaan rapat mingguan, evaluasi kerja, komunikasi internal dan eksternal kemudian rapat pengembangan inovasi bulanan, networking dan kemitraan serta evaluasi keberhasilan dan pembelajaran tidak terealisasi dengan baik. Hal ini menggambarkan bahwa keseluruhan target jadwal kegiatan yang harusnya dilakukan oleh pimpinan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat jauh dari kata terealisasi dengan baik. Hal ini pasti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawannya. Tidak hanya mengenai gaya kepemimpinan, tetapi budaya

organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut Oktivia (2023:9) budaya organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan.

Dalam hal ini, HRD PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat memiliki penilaian budaya organisasi karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dalam perusahaan sebagai berikut:

Tabel III Penilaian Budaya Organisasi PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat

No.	Indikator	Target	Realisasi			Ket
			2021	2022	2023	
1.	Inovatif memperhatikan risiko	100%	80%	85%	70%	C
2.	Berorientasi pada hasil	100%	85%	80%	75%	B
3.	Berorientasi pada kepentingan karyawan	100%	85%	85%	70%	B
4.	Berorientasi detail pada tugas	100%	80%	80%	70%	C
Rata - Rata		100%	82,5%	82,5%	71%	C

Sumber : HRD PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat, (2024)

Berdasarkan pada tabel tersebut tabel penilaian budaya organisasi oleh HRD PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat, pada tahun 2021 memiliki nilai rata – rata 85,2% dan pada tahun 2022 memiliki rata – rata 85,2 pula tetapi pada tahun 2023 rata – rata pertahun tersebut lebih rendah dibanding tahun – tahun sebelumnya yaitu 71%. jika diambil nilai rata – rata dari tahun 2021 hingga 2023 maka nilai yang didapat adalah 78,67% atau dibulatkan menjadi 79% maka termasuk dalam kategori “cukup”. Hal ini tentu berhubungan dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada tahun 2021 hingga 2023. Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang penelitian skripsi ini, yaitu gaya kepemimpinan serta budaya organisasi dalam membentuk identitas yang baik dan sehat. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ading, S pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis Jakarta Pusat). Penelitiannya terhadap Gaya kepemimpinan(X1) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) secara parsial. Motivasi(X2) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial. Disiplin Kerja(X3) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial. Gaya kepemimpinan partisipatif (X1), Motivasi(X2) dan Disiplin Kerja(X3) berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) secara parsial. Variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini harus diperhatikan oleh PT.Mitsui Leasing Capital Abdul Muis –Jakarta Pusat, sebab masih banyak variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Frastiyono, D pada tahun 2024 dengan judul Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dana Pensiun Jiwasraya (Dppk) Jakarta Pusat. Penelitiannya terhadap Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Dana Pensiun Jiwasraya (DPPK) menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dilihat dari pemimpin memberi keputusan menurut keyakinannya akan tetapi tanpa adanya diskusi terlebih dahulu dengan karyawan menjadikan bertolak belakang dengan karyawan. Dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Dana Pensiun Jiwasraya (DPPK) dapat dilihat dari indikator kerjanya yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Dari kelima indikator tersebut karyawan banyak mengeluhkan porsi tanggung jawab yang sangat berat dikarenakan pekerjaan yang berlebihan atas job desk di berikan.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningdyah, M. P., & Andi, D. pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan. Penelitian ini memperoleh hasil Uji

hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (9.179 lebih besar dari 1.995) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (14,293. > 1,995) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Oleh karena Jadi dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada pada kinerja pegawai. Koefisien determinasi untuk uji hipotesis adalah 0,736 atau 73,6%, sedangkan Fhitung adalah 105,927 > Ftabel ,3,117 dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik menjelaskan hubungan teoritis antara variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:60), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting

Berikut adalah kerangka berpikir yang bisa dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar I. Kerangka Berfikir

Proposisi Penelitian

Proposisi penelitian merupakan pernyataan yang menjelaskan kebenaran sebuah perbedaan dengan berbagai konsep. Proposisi penelitian juga dapat di artikan sebagai kebenaran atau sebuah kesalahan tergantung pada acuan yang sudah terjadi.

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
 Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Menurut Purba (2021:55) mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan dalam penelitian ini termaksud Tipe partisipatif, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas
2. Budaya Organisasi
 Menurut Fahmi dalam Oktavia, dkk (2023:996) Budaya Organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan.
3. Produktivitas Kerja
 Menurut Bukit (2021:67) berpendapat Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi dapat memengaruhi Produktivitas Kerja, oleh karena itu dengan mengintegrasikan gaya kepemimpinan partisipatif dan membangun budaya organisasi yang solid, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas kerja secara optimal.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:11) “penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2017:13) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2021: 44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan pada PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat yang berlokasi di Jl. Arjuna Utara Gedung Tomang Tol No.1, RT.1/RW.1, Tj. Duren Sel., Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Waktu penelitian terhitung mulai dari Oktober 2023, penelitian ini dilakukan secara bertahap dan sistematis dimulai dari observasi, penyusunan proposal, seminar proposal, revisi proposal dan penyusunan bab 1, penyusunan bab 2, penyusunan bab 3, penyebaran kuesioner, tabulasi data, pengolahan data, penyusunan bab 4, penyusunan bab 5 dan sidang skripsi.

Variabel Penelitian

Menurut Menurut Sujarweni (2023:95) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik

kesimpulannya. **Tabel IV Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	a. Kemampuan mengambil keputusan	Sari dan Putra (2021:6)
		b. Kemampuan Memotivasi	
		c. Kemampuan Komunikasi	
		d. Kemampuan Mengendalikan	
		e. Kemampuan Mengendalikan Emosi	
2.	Budaya Organisasi (X2)	a. Inovatif	Naima (2023:23)
		b. Memperhatikan Detail Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	
		c. Fokus Pada Hasil Yang Dicapai	
		d. Fokus Pada Kepentingan Seluruh Karyawan	
		e. Produktif Dengan Pekerjaan	
		f. Stabilitas Kegiatan-Kegiatan Organisasi	
3.	Produktivitas Kerja (Y)	a. Kemampuan	Marnisah (2020:48-49)
		b. Meningkatkan Hasil yang dicapai	
		c. Semangat kerja	
		d. Pengembangan diri	
		e. Mtu	
		f. Efisiensi	

Sumber: Data diolah penulis, (2024)

Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun (2023:19) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu Populasi juga adalah sebuah keseluruhan yang merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, dengan hasil menghitung maupun hasil mengukur, baik kualitatif maupun kuantitatif dari karakteristik mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Dalam penelitian ini, jumlah populasi merupakan keseluruhan karyawan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat berjumlah 326 karyawan.

Menurut Arikunto (2020:38) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *random sampling*. Random sampling adalah suatu cara pengambilan sampel secara acak sederhana. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diuji dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *Slovin*. Maka jumlah sampel adalah sebanyak 77 karyawan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat

Teknik Analisis Data

Menurut Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara tak langsung, yaitu dengan menyampaikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel. Namun demikian untuk melengkapi data juga dilakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat.

Untuk menganalisa mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan produktivitas karyawan maka peneliti terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Beberapa tahapan pengolahan data adalah:

1. *Editing*, yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi dengan lengkap atau belum.
2. *Coding*, yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.
3. Pemberian Skor atau Nilai, didalam pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. Tabulasi, tabulasi adalah penyusunan data ke dalam bentuk tabel. Tujuan dari tabulasi adalah agar data bisa mudah disusun, dijumlah, dan mempermudah penataan data untuk disajikan serta dianalisa.

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Dipilihnya PT. Maha Karya Teknologi sebagai objek penelitian ini karena penulis ingin mengamati salah satu keadaan dan kondisi salah satu perusahaan penyedia berbagai produk teknologi informasi dan sistem keamanan di Indonesia. Sampel perusahaan yang memenuhi kriteria sebanyak 77 karyawan. Data yang diperoleh serta digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder yang sumber informasinya berasal langsung dari bagian HRD PT. Maha Karya Teknologi dalam 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Fokus penelitian ini adalah penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Maha Karya Teknologi Jakarta Barat.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan hasil dari sebuah proses dalam konteks penelitian yang sudah dijalankan dalam beberapa hari sehingga dapat memperoleh data nyata dari pekerjaan yang berhasil dilakukan.

Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang sudah penulis lakukan baik sekunder maupun primer, diperoleh hasil dari analisa deskriptif penelitian. Data yang sudah terkumpul akan diolah sesuai dengan jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu sebanyak 77 angket.

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu digunakan dalam menguji dengan tepat apa yang harus diukur oleh kuesioner, dan tidak terjadi ketimpangan dalam membuat kesimpulan isi data. Uji validitas menurut Unaradjan (2021:87) digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh pertanyaan tersebut.

Diketahui bahwa r tabel untuk $N = 77$ adalah $df = 77-2 (75)$ dengan distribusi signifikansi uji dua arah 0,05 adalah 0.186

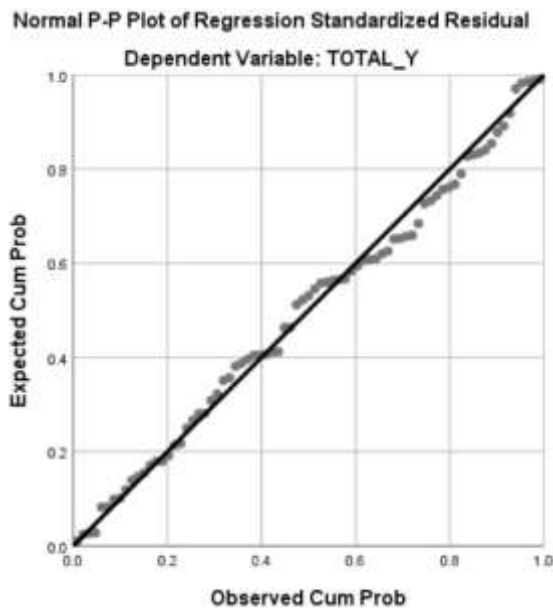
Variabel Gaya Kepemimpinan Parsitifatif (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,186), oleh karena itu semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,186), oleh karena itu semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,186), oleh karena itu semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti dan dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya jika jawaban responden terhadap pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan *reliable* adalah variabel memiliki



dari 0,05 sehingga dapat diasumsikan bahwa data dari masing – masing variabel berdistribusi normal. Yang kemudian dibuktikan dengan gambar uji normalitas P-Plot dibawah ini : Gambar P-Plot

Gambar II. Uji Normalitas P=Plot

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal p-plot berdistribusi secara normal yaitu titik-titik berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal tersebut dan bukan tersebar secara acak.

nilai *Cronbach's Alpha* 0,600 atau tidak reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,600. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu SPSS 27:

Tabel V Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Minimal	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan	0.745	0,600	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0.757	0,600	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0.763	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 27, (2024)

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) didapat data bahwa nilai *Cornbach's Alpha* memiliki nilai 0.745, 0.757 dan 0,763 secara berturut – turut yang mana memiliki nilai lebih dari kriteria minimal yaitu 0.600 maka, Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Normalitas dapat dilihat dari grafik histogram residual atau grafik normal p-plot. Selain itu, data terdistribusi normal dapat dilihat dari *one sample kolmogorov smirnov test*, apabila nilai *Sig.* > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila nilai *Sig.*

Nilai *sig.* Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,179 nilai *sig.* yang mana lebih

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan korelasi tinggi antara variabel - variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi kuat, sehingga sulit untuk membedakan kontribusi masing - masing variabel dalam menjelaskan variabel dependen:

Tabel VI Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.667	1.499
Budaya Organisasi	.667	1.499

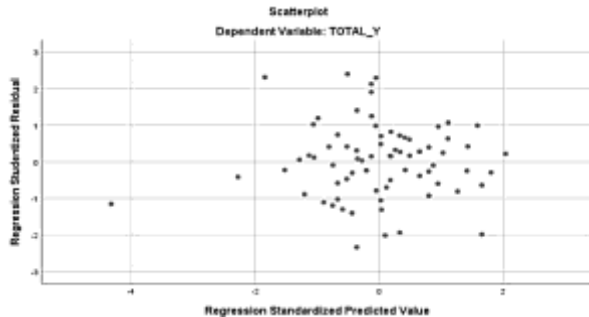
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi yang diberikan, nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1.499 < 10; nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1.499 < 10 dan nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,1. Dengan demikian semua variabel penelitian pada model penelitian ini terbebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas untuk semua pengamatan pada model regresi. Maka didapatkan data sebagai berikut:



Gambar III. Grafik scatter plot

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan

Analisis Kuantitatif

Dalam analisis ini, pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat dievaluasi; tujuan analisis kuantitatif yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh dan signifikansinya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Berikut adalah hasil keluaran analisis regresi linier berganda:

Tabel VII. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.551	4.965		2.125	.037
	Gaya Kepemimpinan	.235	.149	.186	1.579	.009
	Budaya Organisasi	.483	.130	.437	3.722	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan Dalam penelitian ini persamaan regresi linier berganda menggunakan *Unstandardized Coefficients*, alasan menggunakan *Unstandardized Coefficients* karena masing-masing variabel memiliki satuan dan memiliki fungsi untuk

menjelaskan besarnya koefisien regresi pada masing-masing variabel dalam memberikan keterangan tentang variabel terikatnya, berikut persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.551 + 0,235X_1 + 0,483X_2$$

Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji Analisis koefisien korelasi menurut Notoatmodjo (2022:19) digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan. Maka Uji koefisien korelasi secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki kategori “sedang”.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen pada sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.565 ^a	.319	.801

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji koefisien determinasi memiliki nilai 0,801 atau dipresentasikan dengan nilai 80,1% yang mana pada penelitian ini, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki pengaruh sebesar 80,1% dan sisanya sebanyak 19,9% tidak dibahas dalam penelitian ini bisa dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Uji T

Uji t, adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata antara dua kelompok sampel atau lebih. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah perbedaan rata-rata yang diamati antara kelompok-kelompok tersebut signifikan secara statistik atau hanya terjadi secara kebetulan akibat variasi acak dalam sampel-sampel tersebut. Perumusan hipotesis adalah :

- Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai thitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai ttabel didapat melalui $sig. \alpha = 0,05$ (5%). ttabel dapat ditentukan dengan rumus:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k)$$
$$t_{tabel} = t(0,05/2 ; 77 - 2)$$
$$t_{tabel} = t(0,025 ; 75)$$
$$t_{tabel} = 1.992$$

X1 Terhadap Y

diperoleh nilai thitung 1.579 lebih besar dari ttabel 1.992. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. dalam hal ini maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

X2 Terhadap Y

diperoleh nilai thitung 3.722 lebih besar dari ttabel 1.992. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. dalam hal ini maka variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel VIII. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727.232	2	363.616	17.337	.000 ^b
	Residual	1552.041	74	20.974		
	Total	2279.273	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data penulis dengan SPSS 27, (2024)

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, maka nilai F sebesar 17.337 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 3.97 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai 1,579 yang mana nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 0.67769 atau $1,579 > 0,67769$ dan dengan signifikansi 0,009 yang mana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau $0,009 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. dalam hal ini maka variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis, variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai 3,722 yang mana nilai tersebut lebih besar dari ttabel yaitu 0.67769 atau $3,722 > 0,67769$ dan dengan signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. dalam hal ini maka variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil uji F, maka nilai F sebesar 17.337 lebih besar dari nilai f_{tabel} sebesar 3.97 dengan tingkat signifikansi 0,000 maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 10,551 + 0,235 X_1$, dan koefisien korelasi adalah 0,438 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang satu sama lain. Hasil uji determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,801 atau 80,1%, dan sisanya sebanyak 19,9% tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau $1,579 > 0,66769$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan partisipatif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana adalah $Y = 10,551 + 0,483 X_2$, dan koefisien korelasi adalah 0,544 yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang satu sama lain. Hasil uji determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,801 atau 80,1%, dan sisanya sebanyak 19,9% tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau $3,722 > 0,66769$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) : Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi berganda adalah $Y = 10,551 + 0,235 X_1 + 0,483 X_2$. Uji koefisien korelasi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang memiliki nilai 0,438 dan Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai 0,544 yang mana masing – masing memiliki kategori “sedang”, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang satu sama lain. Hasil uji determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,801 atau 80,1%, dan sisanya sebanyak 19,9% tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel, atau $17,337 > 3,97$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38..
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Frastiyono, D. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Dana Pensiun Jiwasraya (Dppk) Jakarta Pusat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 478-488.
- Hasibuan, F. A., Ardiani, W., & Putra, R. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Berjaya Group. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 854-868
- Ningdyah, M. P., & Andi, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah Ii Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 1820-1832.

- [6] Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional).
- [7] Singarimbun, P. (2023). Citation Analysis Of Journal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis 2020-2022. *Ijespg (International Journal Of Engineering, Economic, Social Politic And Government)*, 1(2), 38-44.
- [8] Sina, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1134-1145
- [9] Umami, N., Hernawan, A., & Wirawan, I. G. P. W. W. (2024). Penerapan Regresi Linear Untuk Prediksi Suhu Badan Sapi Menggunakan Data Smart Ternak Dari Pt Telkom Indonesia: Studi Kasus Di Desa Pengengat. *Jurnal Teknologi Informasi, Komputer, Dan Aplikasinya (Jtika)*, 6(2), 448-460.
- [10] Yunanti, S., Amelia, R. W., & Nofiana, L. (2022). Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 6(3), 2552-2559.