

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL DIGITAL FORM JAKARTA BARAT

Kelvin Chandra Enrique¹, Edy Krisyanto²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Email: kelvin.chandra177@gmail.com¹, dosen01108@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of organizational culture and decision making on employee performance simultaneously at PT Global Digital Form.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 65 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression.*

Results. *This research proves that there is a positive influence between the variables Organizational Culture and Decision Making on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 60.3%.*

Implications. *Organizational culture and decision making influence employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing training that focuses on improving decision-making skills, as well as training that strengthens employee understanding of core values and organizational culture.*

Keywords. *Organizational culture; Decision-making; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja karyawan secara simultan pada PT Global Digital Form.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 65 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,3%.

Implikasi. Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara Memberikan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan pengambilan keputusan, serta pelatihan yang memperkuat pemahaman karyawan tentang nilai-nilai inti dan budaya organisasi.

Kata Kunci. Budaya Organisasi; Pengambilan Keputusan; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana Hasibuan (2020:11) menyampaikan bahwa “Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya”. Akibatnya, kemampuan perusahaan untuk sukses tidak hanya bergantung pada teknologinya saja tetapi juga pada manajemen sumber daya manusianya. Kinerja merupakan tahapan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama rentang waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sebagai standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditemukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas”.

Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah budaya organisasi dan pengambilan keputusan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Rivai dan Mulyadi (2019:374) Budaya Organisasi adalah “Kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi Menurut Horold dan Cyril Odonnell dalam Abdul Latif hutagaol et al. (2022:2) Pengambilan keputusan adalah suatu proses kognitif yang menghasilkan pilihan dari keyakinan atau tindakan yang diambil dari beberapa kemungkinan pilihan alternatif; bisa juga rasional atau bisa juga tidak rasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Susanto dalam (Kartiko et al 2024:1-14) “dalam Budaya Organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, terstruktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma yang berlaku,”. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian sebelumnya yang dilakukan Oleh Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada (2019) hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Perum. Menurut (James A.F. Stoner, 2021) Pengambilan Keputusan adalah pemilihan alternatif mengenai suatu cara bertindak Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian sebelumnya yang dilakukan Oleh Ruknan Ruknan (2019) hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud berpengaruh positif.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Digital Form Jakarta Barat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2019:374) Budaya Organisasi adalah “Kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Susanto dalam (Kartiko et al 2024:1-14) “dalam Budaya Organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota

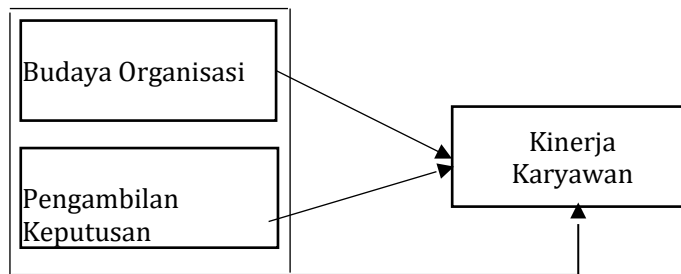
organisasi, terstruktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma yang berlaku,”

Pengambilan Keputusan

Menurut Terry dalam (Ahmad Wahjono, 2021) Pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Menurut Horold dan Cyril Odonnell dalam Abdul Latif hutagaol et al. (2022:2) Pengambilan keputusan adalah suatu proses kognitif yang menghasilkan pilihan dari keyakinan atau tindakan yang diambil dari beberapa kemungkinan pilihan alternatif; bisa juga rasional atau bisa juga tidak rasional.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Perusahaan yang memiliki Hal ini berkaitan dengan penelitian terdahulu Oleh Kardinah Indrianna Meutia, Husada (2019) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari pengujian signifikansi secara parsial. Menurut Rivai dan Mulyadi (2019:374) Budaya Organisasi adalah “Kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan, Pengambilan keputusan yang baik akan semakin meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Keputusan yang diambil dengan pertimbangan yang matang, berbasis data, dan sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi akan memperkuat kepercayaan dan komitmen karyawan, serta memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan optimal. Menurut (James A.F. Stoner, 2021) Pengambilan Keputusan adalah pemilihan alternatif mengenai suatu cara bertindak Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antony (2018) bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Krista

Media Pratama Jakarta

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₂: Terdapat pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima di dalam organisasi, sementara pengambilan keputusan melibatkan proses pemilihan solusi atau tindakan dari beberapa opsi yang tersedia. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Susanto dalam (Kartiko et al 2024:1-14) “dalam Budaya Organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi dengan anggota organisasi, terstruktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma yang berlaku.”. Hasil penelitian ini didukung oleh Menurut (James A.F. Stoner, 2021) Pengambilan Keputusan adalah pemilihan alternatif mengenai suatu cara bertindak. Pengambilan keputusan adalah proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara pemecahan masalah. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Oleh Afrianti, Vira 2021 hasil penelitian pembahasan menunjukkan pengaruh secara simultan antara budaya organisasi Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₃: Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Budaya Organisasi (X₁), Pengambilan Keputusan (X₂). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Global Digital Form Jakarta Barat yang beralamat Jalanl jimbaran blok LA 14 No. 8 dan mogot Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11840.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat berjumlah 65 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat

untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,590	0.2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.553	0.2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.558	0.2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.365	0.2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.368	0.2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.402	0.2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.643	0.2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.568	0.2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.481	0.2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.685	0.2441	Valid
Pengambilan Keputusan				
1	Butir Pernyataan 1	0.673	0.2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,651	0.2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.683	0.2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.658	0.2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.459	0.2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.543	0.2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.644	0.2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.469	0.2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.749	0.2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.542	0.2441	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0.605	0.2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.589	0.2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.746	0.2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,670	0.2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,710	0.2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.715	0.2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.645	0.2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.751	0.2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,660	0.2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.684	0.2441	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,2441 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Budaya Organisasi(X1)	0,664	0,60	Reliabel

Pengambilan Keputusan (X2)	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,60	Reliabel

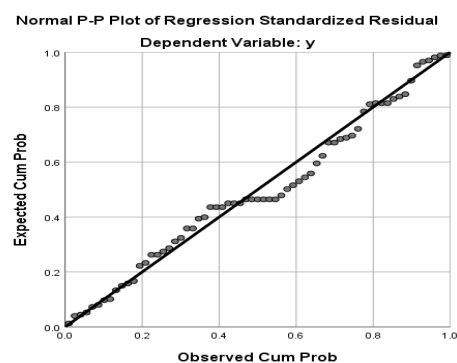
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

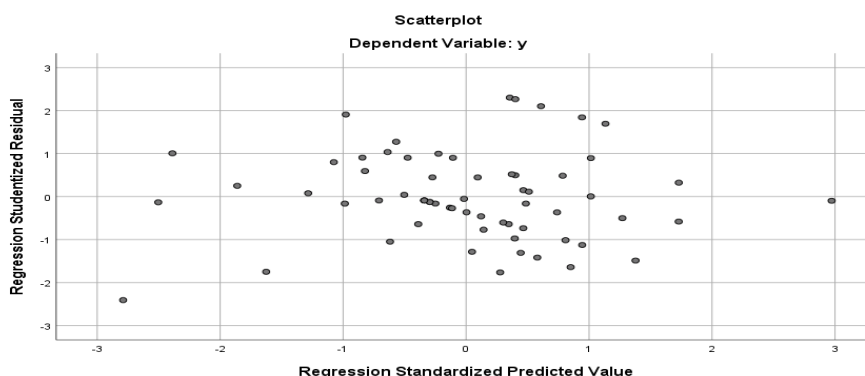
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.484	3.425		2.477	.016		
Budaya Organisasi	.123	.120	.123	1.024	.310	.439	2.279
Pengambilan Keputusan	.688	.120	.685	5.714	.000	.439	2.279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.484	3.425		2.477	.016
Budaya Organisasi	.123	.120	.123	1.024	.310
Pengambilan Keputusan	.688	.120	.685	5.714	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.484 + 0.123X_1 + 0.688X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 8,484 menyatakan Budaya Organisasi (X1) dan Pengambilan Keputusan (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,484 point. Nilai regresi Budaya Organisasi = 0,123 menyatakan jika Budaya Organisasi (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar = 0,123 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Pengambilan Keputusan (X2). Nilai regresi Pengambilan Keputusan 0,688 menyatakan jika Pengambilan Keputusan (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,688 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Organisasi (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.597	2.760

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.609. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 29,1%.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.151	3.862		4.182	.000
Budaya organisasi	.635	.097	.635	6.533	.000
Pengambil Keputusan	.781	.080	.776	9.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Budaya Organisasi (X1) adalah 6,533, sedangkan t tabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 65 - 2 = 63 menghasilkan t tabel 1,6694. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (6,533 > 1,6694) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Pengambilan Keputusan (X2) adalah 9,779, sedangkan ttabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 65 - 2 = 62 menghasilkan t tabel 1,6694. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (9,779 > 1,6694) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Uji F Simultan

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	737.168	2	368.584	48.378	.000 ^b
Residual	472.370	62	7.619		
Total	1209.538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (48,378 > 3,148), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho3 ditolak Ha3 diterima yakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana Y

= $16,151 + 0,635X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut nilai konstanta sebesar 16,151 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,151. Koefisien regresi nilai sebesar 0,635 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,635. Nilai kolerasi variabel Budaya Organisasi 0,635 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Memiliki tingkat Hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,404 yang artinya variabel Budaya Organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,4%, sedangkan sisanya sebesar 59,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 6,533 > 1,699 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat.

Pengaruh Pengambilan Keputusan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,579 + 0,781X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut nilai konstanta sebesar 9,579 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pengambilan Keputusan (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,779. Koefisien regresi nilai sebesar 0,781 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Pengambilan Keputusan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,781. Nilai kolerasi variabel Pengambilan Keputusan 0,766 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Yang artinya tingkat hubungan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan Memiliki tingkat Hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,603 yang artinya variabel Pengambilan Keputusan (X_1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 9,779 > 1,699 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 8,484 + 0,123X_1 + 0,688X_2$, Konstanta sebesar 8,484 artinya jika Budaya Organisasi dan variabel Pengambilan Keputusan, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja Karyawan akan tetap bernilai 8,484. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,123 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) tambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Pengambilan Keputusan) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,123 Koefisien regresi variabel Pengambilan Keputusan (X_2) sebesar 0,688 menyatakan bahwa variabel Pengambilan Keputusan (X_2) bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,688. Nilai korelasi variabel korelasi.

Budaya Organisasi (X_1) dan Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,781 masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,609 yang artinya variabel Komunikasi dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 48,378 > F_{tabel} 3,148 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan

Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Digital Form Jakarta Barat.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Hanya ada dua variabel independen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi dan pengambilan keputusan. Namun, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hanya dengan dua variabel ini tidak dapat memberikan interpretasi yang optimal tentang hasil tentang pengaruh budaya organisasi dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengambilan responden karena pemikiran, tanggapan, dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden dalam kuesioner, informasi yang diberikan melalui kuesioner kadang-kadang tidak mencerminkan pendapat sebenarnya dari responden.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat hal tersebut membuktikan persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,579 + 0,781X$. Nilai kolerasi sebesar 0,635 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 40,4%. Nilai thitung 6,533 > 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat hal tersebut membuktikan persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,579 + 0,781X$ Nilai kolerasi sebesar 0,766 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 60,3%. Nilai Fhitung 48,378 > Ftabel 3,148 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_3 diterima menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan Signifikan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat hal tersebut membuktikan persamaan regresi linier sederhana $Y = 8.484 + 0.123X_1 + 0.688X_2$. Nilai Kolerasi sebesar 60,3%. Nilai thitung 9,779 > 1,669 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima menandakan bahwa adanya pengaruh positif dan Signifikan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Global Digital Form Jakarta Barat.

Daftar Pustaka

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagaol, A. L. (2022). Pengambilan Keputusan dan Kebijakan Pendidikan. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- Indrasari, M. (2019). Pemasaran & Kepuasan Pelanggan. Surabaya: Unitomo Press.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14 ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2019). Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyatno. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Erlangga.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2016). *Manajemen Strategi*. Jakarta: Gramedia.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syaekhu, A., & Suprianto. (2021). *Teori Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Andi.
- Wahjono, S. I., & Marina, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UMS Press.