

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTAN GIRI ABADI JAKARTA SELATAN

Shella Dwi Cahyani¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹shelladc09@gmail.com

²Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Intan Giri Abadi South Jakarta both partially and simultaneously. The research method used is quantitative which is associative in nature. The sampling technique used a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The results showed that Leadership Style (X_1) and Organizational Culture (X_2) had an effect on employee performance with a regression equation of $Y = 1.138 + 0.550 X_1 + 0.546 X_2$ with a coefficient of determination of 80.9%. The results of hypothesis testing partially affect leadership style on employee performance with the test results $t_{count} > t_{table}$ or $3.097 > 1.67155$ then H_{o1} rejected H_{a1} accepted. Partially, organizational culture affects employee performance with the test results of $t_{count} > t_{table}$ or $4,070 > 1,67155$, so H_{o2} is rejected and H_{a2} is accepted. The results of hypothesis testing simultaneously the value of $F_{count} > F_{table}$ or $121,007 > 3,159$ then H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted. It can be concluded that the results of the study show that leadership style and organizational culture affect employee performance at PT. Intan Giri Abadi South Jakarta.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar $Y = 1,138 + 0,550 X_1 + 0,546 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi 80,9% Hasil uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $3,097 > 1,67155$ maka H_{o1} ditolak H_{a1} diterima. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung $> t$ tabel atau $4,070 > 1,67155$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil uji hipotesis secara simultan nilai F hitung $> F$ tabel atau $121.007 > 3,159$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi pelaksanaan proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi ini sangat penting dalam pelaksanaannya. Sumber daya lain pasti tidak akan dapat dimanfaatkan jika tidak ada sumber daya manusia. Organisasi dapat berkembang dengan banyak faktor, seperti mesin canggih, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa orang yang menangani dan mengelolanya, itu tidak akan berguna. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, dan jika sumber daya manusia dipimpin dan dikelola dengan baik, mereka akan memiliki kualitas dan kinerja yang baik.

PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Contruction Migas dan Water Treatment. Untuk lebih memudahkan urusan administrasi maka kantor Pusat Berada di Jakarta Selatan, yaitu Jl. Margasatwa No 119 Jakarta Selatan. PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan adalah

salah satu perusahaan incaran para pencari kerja memiliki tujuan menjadi perusahaan berkinerja tinggi dan berkelanjutan dengan basis Contruction Migas dan Water Treatment yang kuat dikawasan regional, serta mengembangkan sumber daya manusia secara professional di bidang Contruction Migas dan Water Treatment yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan memiliki permasalahan struktural di tempat kerja, permasalahan ini muncul baik karena tekanan dari internal maupun eksternal perusahaan. Permasalahan datang dari kurangnya perhatian atau komunikasi langsung secara verbal terhadap pendekatan kepada karyawan, kurangnya pendekatan menyebabkan sebagian karyawan kurang memiliki keterikatan erat sebagai atasan dan bawahan juga makna kekeluargaan di lingkungan kerja.

Kinerja karyawan adalah komponen sumber daya manusia yang sangat penting. Untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai, kinerja merupakan salah satu elemen penting. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja seiring berjalannya waktu dalam upaya mereka. Kinerja yang baik dapat digambarkan sebagai peningkatan jumlah pencapaian dan memenuhi

kualitas pekerjaan yang baik, kemampuan untuk melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, keyakinan yang kuat bahwa mereka akan menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka, dan kemampuan karyawan untuk menangani masalah dengan baik.

Ini sejalan dengan gagasan Mangkunegara (2019: 31) bahwa "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" adalah definisi kinerja. Dari teori tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok karyawan mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini tabel Pra-Survey kinerja karyawan PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang diperoleh penulis melalui kuesioner pada kinerja karyawan :

Tabel 1.1

Data Pra-Survey Kinerja Karyawan pada
PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.	12	60%	8	40%	20
2.	Karyawan tidak mengabaikan aspek pekerjaan saat bekerja.	12	60%	8	40%	20
3.	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.	11	55%	9	45%	20
4.	Melakukan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.	10	50%	10	50%	20
5.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	12	60%	8	40%	20
6.	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan tim atau kelompok kerja perusahaan.	11	55%	9	45%	20
Rata-rata jawaban (%)		56,7%		43,3%		100%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan secara keseluruhan kurang dari yang diharapkan, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya karyawan yang memberikan 56,7% jawaban YA dan 43,3% jawaban TIDAK. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat dari ke 6 indikator yang dijabarkan terdapat permasalahan pada poin 4 pada pemenuhan tugas yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan angka 50% menjawab TIDAK, dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan pada indikator kinerja karyawan di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

Menurut Apriyanto (2020: 33), "gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika

seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan." Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kumpulan sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Tabel pra-survei Gaya Kepemimpinan PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan, yang penulis peroleh melalui kuesioner kinerja karyawan, dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1.2
 Data Pra-Survey Gaya Kepemimpinan pada
 PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan.	12	60%	8	40%	20
2.	Pimpinan memberikan support dan motivasi para karyawan dalam melaksanakan kerja.	12	60%	8	40%	20
3.	Pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan membuat keputusan organisasi.	12	60%	8	40%	20
4.	Pemimpin memiliki kemampuan yang baik untuk mengawasi bawahannya.	14	70%	6	30%	20
5.	Pimpinan dapat mengendalikan emosinya dengan baik.	11	55%	9	45%	20
Rata-rata jawaban (%)		61%		39%		100%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan belum sesuai yang diharapkan, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang memberikan jawaban 61% jawaban YA dan 39% jawaban TIDAK. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat dari ke 5 indikator yang dijabarkan terdapat permasalahan pada poin 5 pada pimpinan dapat mengendalikan emosinya dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan angka 45% menjawab TIDAK, dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan pada indikator gaya kepemimpinan di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

Menurut Habudin (2020: 25), "Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan."

Penulis mengambil kesimpulan dari teori tersebut bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma, perilaku, dan

kebiasaan yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi. Budaya perusahaan sangat memengaruhi lingkungan kerja dan bagaimana karyawan berinteraksi, membuat keputusan, dan menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Berikut ini tabel Pra-Survey budaya organisasi PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang diperoleh penulis melalui kuesioner pada kinerja karyawan :

Tabel 1.3
 Data Pra-Survey Budaya Organisasi pada
 PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	YA		TIDAK		Total
		Jml	%	Jml	%	
1.	Saya harus berpikir inovatif dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan saya.	9	45%	11	55%	20
2.	Setiap kali saya bekerja, saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.	10	50%	10	50%	20
3.	Saya selalu memperhatikan detail pekerjaan yang saya selesaikan.	11	55%	9	45%	20
4.	Saya menjalin hubungan baik dengan para karyawan.	11	55%	9	45%	20
5.	Saya dapat menjalankan segala kebijakan dalam organisasi.	10	50%	10	50%	20
6.	Saya membantu meningkatkan organisasi.	13	65%	7	35%	20
Rata-rata jawaban (%)		53,3%		46,7%		100%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kondisi budaya organisasi sudah cukup netral dimana indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja lebih dominan berpengaruh pada budaya organisasi di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan sebanyak 65% jawaban YA. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat dari ke 6 indikator yang dijabarkan terdapat permasalahan pada poin 1 pada karyawan diharuskan untuk berpikir kreatif dan berani mengambil risiko di tempat kerja, hal ini ditunjukkan dengan angka 55% menjawab TIDAK, dengan kata lain hal tersebut menjadi permasalahan pada indikator budaya organisasi di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Dwi Astuti, Lily Setyawati Kristiyanti, dan Irfan Rizka Akbar, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 1, Januari 2023, Hal: 70 – 82, ISSN : 2985-4768. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia 1. Gaya Kepemimpinan 2. Kinerja karyawan Disiplin kerja Kuantitatif Uji hipotesis menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan yang ditandai dengan thitung $-1.786 < t_{tabel} 1.66940$. Dengan demikian H1 ditolak. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan yang ditandai dengan t hitung $7.761 > t_{tabel} 1.66940$. Dengan demikian H2 diterima. Uji hipotesis secara simultan menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $y = 6.662 + (-0.156)x_1 + 0.968x_2$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,746 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. hasil uji statistik f memiliki probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ atau nilai f hitung $30.672 > f_{tabel} 2.75$. Dengan demikian H3 diterima.

Cindy Reviyaldi dan Irfan Rizka Akbar, JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 3, July 2023, Hal : 959 – 968, ISSN: 2985-4768. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan 1. Gaya kepemimpinan 2. Kinerja karyawan Motivasi kerja Kuantitatif Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $(6,619 > 1,988)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ atau $(2,367 > 1,988)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,020 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung atau $(106,567 > 3,09)$ hal tersebut juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,681 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angga Juanda, Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol.2, No.2 Agustus 2022, Hal: 338 – 348, P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kompetensi yang berdampak pada kinerja karyawan pt. iss bintang tangerang selatan 1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya organisasi 3. Kinerja karyawan Kompetensi Kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kompetensi yang positif sebesar t hitung 11,690 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kompetensi yang positif sebesar t hitung 9,497 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pengajar yang positif sebesar t hitung 11,642 pada taraf signifikansi 0,000. Dan hubungan secara simultan terjadi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kompetensi yang positif sebesar f hitung 77,767 dengan taraf signifikansi 0,000.

Lili Sularmi¹, Fauziah Septiani², Suharni Rahayu³, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.1, Januari 2022 (81-91), p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kanmogroup Di Jakarta (Studi Kasus Divisi Fashion Kids Justice) 1. Gaya kepemimpinan 2. Kinerja karyawan Motivasi Kuantitatif Hasil persamaan regresi sederhana $Y = 22,427 + 0,164X_1 + 0,287X_2$. Berarti nilai constanta adalah 22,427 artinya jika tidak terjadi perubahan variable gaya kepemimpinan dan motivasi (nilai X1 dan X2) adalah 0 maka kinerja pada karyawan PT. Kanmogroup di Jakarta (studi kasus divisi fashion kids justice) sebesar 22,427 satuan. Tingkat signifikansi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung $> F_{tabel} (9.136 > 3,09)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ berdasarkan hal tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Priehadi Dhasa Eka, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1, Oktober 2019, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN: 2622-9935 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi

Jakarta Selatan 1. Gaya kepemimpinan 2. Budaya organisasi 3. Kinerja karyawan- Kuantitatif Diketahui hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh thitung 2,159 > ttabel 1.193 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh thitung 5,486 > ttabel 1.193 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang.

Wiyanto dan Muhamad Idrus, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12), p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) 1. Budaya organisasi 2. Kinerja karyawan- Kuantitatif Hasil pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, nilai konstanta (a) adalah 7,950 dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 7,950. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (b) bernilai positif yaitu 0,639. Artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,639. Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung 5,693 > t tabel 1,672029 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

Bambang Purnomo Yanuarso, Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 1, No. 2 Agustus 2021: 173 - 180 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinar harapan sejahtera gunung sindur 1. Budaya organisasi 2. Kinerja karyawan Disiplin kerja Kuantitatif Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,000 < 0,05.

Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig 0,013 < 0,05. Secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signya 0,000 < 0,05.

Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Jurnal Manajemen dan Sains, 6(1), April 2021, Hal : 130-137, ISSN 2541-6243 Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta 1. Budaya organisasi 2. Gaya kepemimpinan 3. Kinerja karyawan Pelatihan Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Kantor Trasmigrasi DIY. Hasil analisis data dari Uji F, F hitung menunjukkan nilai F sebesar 8.590 > F table sebesar 2.50. atau dapat di lihat dengan nilai sig 0.000 < 0.05. Dengan demikian Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Yohana Melia Santosa dan Syarifuddin, e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4 Agustus 2021, Hal: 3474, ISSN : 2355-9357 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Li Bandung 1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja Karyawan - Kuantitatif Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif/serah antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Yang berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan pun akan meningkat. Sedangkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi Dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) sebesar 59,29% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 59,29% sedangkan sisanya 40,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kaulika Kusuma Ramadhani Dan Eman Sulaeman, NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol 9 No 2 Tahun 2022 Hal. :

537 -545, e-ISSN: 2550 -0813 Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 1. Kepemimpinan 2. Budaya organisasi Kinerja Pegawai Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,677 yang berarti hubungan Yang kuat dan positif. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 18,8% dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 48,6%. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,6% dari faktor yang tidak diteliti di penelitian ini

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang

tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis

akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan	X:1	0,756	0,2542	Valid
	X:2	0,831		Valid
	X:3	0,719		Valid
	X:4	0,835		Valid
	X:5	0,851		Valid
	X:6	0,756		Valid
	X:7	0,892		Valid
	X:8	0,797		Valid
	X:9	0,780		Valid
	X:10	0,791		Valid
Budaya Organisasi	X:1	0,901	0,2542	Valid
	X:2	0,878		Valid
	X:3	0,884		Valid
	X:4	0,798		Valid
	X:5	0,799		Valid
	X:6	0,833		Valid
	X:7	0,865		Valid
	X:8	0,889		Valid
	X:9	0,749		Valid
	X:10	0,809		Valid
	X:11	0,839		Valid
	X:12	0,882		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,881	0,2542	Valid
	Y2	0,819		Valid
	Y3	0,847		Valid
	Y4	0,917		Valid
	Y5	0,816		Valid
	Y6	0,858		Valid
	Y7	0,906		Valid
	Y8	0,913		Valid
	Y9	0,894		Valid
	Y10	0,887		Valid
	Y11	0,854		Valid
	Y12	0,860		Valid

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh bahwa seluruh *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,937	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,963	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,971	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel sistem gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Metode Kolmogrov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.91110700	
Most Extreme Differences	Absolute	.147	
	Positive	.107	
	Negative	-.147	
Test Statistic		.147	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.136 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.127
		Upper Bound	.145
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa data *asym.sig.(2-tailed)* menunjukkan nilai $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode Monte Carlo. Setelah melakukan uji normalitas dengan metode Monte Carlo Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan $0,136 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Multikolinieritas

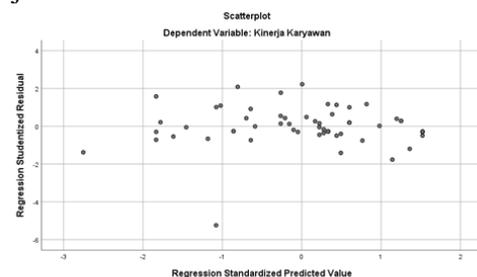
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.138	2.998		.380	.706		
Gaya Kepemimpinan	.550	.178	.399	3.097	.003	.201	4.970
Budaya Organisasi	.546	.134	.525	4.070	.000	.201	4.970

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.11, bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi masing - masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,201 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 4,970 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Gambar 4. 3
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola - pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.809	.803	4.99652	2.205

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.13 Durbin Watson yaitu 2.205 yang menandakan tidak adanya autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 14
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1: (Constant)	1.138	2.998		.380	.706	
Gaya Kepemimpinan	.550	.178	.399	3.097	.003	
Budaya Organisasi	.546	.134	.525	4.070	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 4.14 pada Unstandardized Coefficients kolom B pada Constanta (a) adalah 1,138 skor gaya kepemimpinan (b) adalah 0,550 skor budaya organisasi (b) adalah 0,546. Maka dari data tersebut, diperoleh persamaan regresi :
 $Y = 1,138 + 0,550 X_1 + 0,546 X_2$

Tabel 4. 15
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1: (Constant)	2.187	3.365		.650	.518	
Gaya Kepemimpinan	1.196	.090	.868	13.332	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Persamaan regresi $Y = 2,187 + 1,196 X_1$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel sebelumnya.

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1: (Constant)	4.478	2.998		1.494	.141	
Budaya Organisasi	.917	.064	.882	14.228	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Tabel 4.16 menunjukkan hasil analisis regresi yang menghasilkan persamaan sebagai berikut:
 $Y = 4,478 + 0,917 X_2$

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Korelasi Berganda antara gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dengan kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.803	4.99652

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai angka R sebesar 0,900. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.750	5.62731

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
 Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Nilai Adjustes R-square tabel sebelumnya sebesar 0,754 atau 75,4% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Variable tambahan yang mempengaruhi sisanya $(100-75,4\%) = 24,6\%$ tidak diperhitungkan dalam penelitian.

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.773	5.35391

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Nilai Adjusted R-squierei (R²) sebesar 0,777 atau 77,7% menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan data pada tabel di atas. Faktor-faktor di luar cakupan penelitian menyumbang proporsi sisanya, atau $(100-77,7\%) = 23,3\%$.

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.803	4.99652

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

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,809 maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan sebesar 80,9% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 80,9\%) = 19,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.706
	Gaya Kepemimpinan	.003
	Budaya Organisasi	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis dengan SPSS ver 26

Hipotesis pertama menyatakan pengaruh Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,097 dan nilai signifikansi 0,003 serta nilai *t tabel* adalah 1,67155. Karena nilai *t hitung* > *t tabel* ($3,097 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *t hitung* variabel budaya organisasi adalah sebesar 4,070 dan nilai signifikansi adalah 0,000 serta nilai *t tabel* adalah 1,67155. Karena nilai *t hitung* > *ttabel* ($4,070 > 1,67155$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 23

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Diolah oleh penulis dengan SPSS ver 26

Berdasarkan hasil tabel 4.16 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *f hitung* sebesar 121.007 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena *f hitung* > *ftabel* ($121.007 > 3,159$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan regresi $Y = 2,187 + 1,196 X_1$. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,187 menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai nol atau tidak ada peningkatan, Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada nilai 2,187. Koefisien regresi sebesar 1,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,187. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 3,097 dengan nilai t tabel distribusi 5% sebesar 1,671, sehingga t hitung $3,097 > t$ tabel 1,671 dengan tingkat signifikan < 0,05 yaitu 0,003. Ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Budaya Organisasi (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan regresi $Y = 4,478 + 0,917 X_2$. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,478 menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak ada peningkatan, Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada nilai 4,478. Koefisien regresi sebesar 0,917 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 4,478. Hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 4,070 dengan nilai t tabel distribusi 5% sebesar 1,671, sehingga t hitung $4,070 > t$ tabel 1,671 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000. Ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Giri abadi Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 1,138 + 0,550 X_1 + 0,546 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 1,138 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat satu- satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,550 satuan dan jika variabel Budaya Organisasi (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,546 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh f hitung $> f$ tabel ($121,007 > 3,159$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.
- [2] Akbar, Royhul. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.
- [3] Al Rizal, M. Hanif, dan Ratnawati, Intan. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Semarang). Jurnal Manajemen Diponegoro.
- [4] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1322-1332.
- [5] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(1), 70-82.
- [6] Baihaqi, Muhamad Fauzan. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP.
- [7] Cahyono, Wandra Agus, dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Victory International Futures Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 33, No. 2.
- [8] Chandra, Addy Leo. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat". eJournal Administrasi Negara. Vol. 1 No. 3.
- [9] Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- [10] Ezizwita dan Mailinarti. (2016). Evaluasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Dimensi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas. 18(1), Januari, 19-39.
- [11] Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(April), 12–22.
- [12] Handajani, Sri. (2007). Kajian Tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kota Malang.
- [13] Hari, Sulaksono. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- [14] Himawan, I., Taba, M. I., & Reni, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Telkom Indonesia Divisi Regional VII The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Thro. 1.
- [15] Ithri , Fina Nafhatul dan Hendry Cahyono. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya”, Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018.
- [16] Johannes, A. C., & Adolfin Rita, N. (2016). Taroreh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putra 1912 Cab Cikala. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01).
- [17] Kartono. (2019). Kepribadian dan Politik Bank Pengkreditan Rakyat. Yogyakarta: Deepublish (group penerbitan CV Budi Utama).
- [18] Mansur , M Rofiu'ddin. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Salam Cinere Depok.
- [19] Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [20] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 926-936.
- [21] Reviyaldi, C., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suburmitra Grafistama Jakarta Selatan. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 959-968.
- [22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Sartika, J., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kobe Boga Utama Kota Tangerang. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1053-1064.