

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINKA KARISMA GEMILANG BINTARO TANGERANG SELATAN

Tito Yudha Ariya Pratama¹

Email : titoyudha2003@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Feb Amni Hayati²

Email : dosen01657@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Winka Karisma Gemilang Bintaro. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling* atau responden. Sampel penelitian adalah 62 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,765 > 2,001)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $(7,159 > 2,001)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(28,514 > 3,153)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 9,684 + 0,206X_1 + 0,429X_2$. Hasil koefisien korelasi 0,701 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skala sebesar 0,600 - 0,799. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,491, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Winka Karisma Gemilang Bintaro. The method used is using the quantitative method. The data collection technique was conducted by taking objects from a sample called sampling or respondents. The research sample consisted of 62 respondents. The data analysis method used in the study includes instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, which consist of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, hypothesis tests which consist of partial t-tests and simultaneous f-tests. From the results of this study, it can be concluded that leadership style has a positive and significant influence on employee performance with a $t_{value} > t_{table}$ or $(5.765 > 2.001)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_{a1} is accepted. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance with a value of $(7.159 > 2.001)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_{a2} is accepted. Leadership style and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance with an $f_{value} > f_{table}$ or $(28.514 > 3.153)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected, and H_{a3} is accepted. Leadership style and organizational culture on employee performance affect the regression equation $Y = 9.684 + 0.206X_1 + 0.429X_2$. The correlation coefficient result of 0.701 means there is an influence or a strong relationship between the two variables above where the coefficient value scale is 0.600 - 0.799. The R-square value (coefficient of determination) is 0.491, so it can be concluded that leadership style (X_1) and organizational culture (X_2) together contribute to the influence on the employee performance variable (Y) by 49.1%, while the remaining 50.9% is influenced by factors or variables not studied.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era modernisasi dan integrasi ekonomi global, kompetisi antar industri semakin ketat. Guna mampu

kokoh dan bertumbuh menjadi entitas bisnis yang mumpuni, perusahaan perlu mempunyai kemampuan adaptif dan kekuatan guna menghadapi berbagai tantangan. Keberhasilan dalam persaingan ini sangat

dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk sumber daya manusia yang kompeten, sistem informasi yang andal, strategi pemasaran yang efektif, manajemen keuangan yang kuat, serta pemanfaatan teknologi canggih.

Berdasarkan data dari *World Economic Forum* tahun 2023, lebih dari 80% perusahaan yang bertahan dan berkembang di pasar global memiliki fokus yang kuat pada pengembangan kualitas sumber daya manusia mereka. Perusahaan yang bermodal dalam pelatihan dan pengembangan karyawan mencatat peningkatan kinerja sebesar 21% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melakukannya. Hal tersebut menegaskan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten menjadi suatu faktor utama kesuksesan perusahaan.

Dalam setiap aspek perusahaan, SDM merencanakan dan bertindak. Sebuah organisasi mempekerjakan orang-orang dengan beragam ide, emosional, hasrat, latar, sekolah, umur, dan gender. Mereka secara aktif mendukung tujuan organisasi dan dapat dikontrol serta diatur sepenuhnya, tidak seperti mesin, uang, dan material. Menurut Harahap (2023:1) "Perekrutan dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja dan kompensasi, manajemen perubahan dan hubungan karyawan, serta kebijakan dan prosedur ketenagakerjaan yang terkait, semuanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia". Mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia secara efektif dapat dicapai, salah satunya, dengan berfokus pada kualitas kinerja karyawan.

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu komponen yang menentukan sejauh mana keberhasilan bisnis. Keberhasilan bisnis adalah sesuatu yang diperjuangkan oleh setiap karyawan, dan kinerja adalah hasil dari upaya tulus yang dilakukan oleh setiap orang atau tim sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Begitu pun yang terjadi pada PT Winka Karisma Gemilang yang menjadi tempat Penelitian. PT Winka Karisma Gemilang ialah perusahaan yang beroperasi di sektor *property*. PT Winka Karisma Gemilang memiliki berbagai divisi diantaranya *Property Agent Dion* (PAD) yaitu melayani sebagai *property agent* dalam hal jual, beli dan sewa *property*, baik berupa tanah, rumah, ruko, kantor, apartemen, hotel, gudang, pabrik lainnya dan *Training Center Division* (TCD) menyiapkan *public training* maupun *customized training* sesuai kebutuhan spesifik *client*.

Penilaian kinerja di PT Winka Karisma Gemilang belum berjalan optimal. Hal tersebut terbukti dari minimnya data yang tersedia untuk mengukur dan menganalisis performa karyawan secara *objektif*. Kondisi ini menyebabkan perusahaan kesulitan dalam memantau dan mengevaluasi pencapaian karyawan secara *komprehensif*. Hasil *observasi* awal menunjukkan ditemui sejumlah masalah yang mengindikasikan kurangnya disiplin dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Beberapa karyawan sering terlambat hadir ke tempat kerja, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, ada indikasi bahwa sejumlah karyawan tidak sepenuhnya mengikuti aturan dan budaya organisasi yang telah ditetapkan, yang

mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan perilaku karyawan.

Berdasarkan situasi yang terjadi di PT Winka Karisma Gemilang, terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal, terutama karena kurangnya efektivitas dalam sistem penilaian kinerja serta lemahnya penerapan budaya disiplin di kalangan karyawan. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mendorong performa pekerja dengan implementasi strategi kepemimpinan yang jitu dan penguatan kultur organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hartini (2023:5) "Kinerja karyawan memegang peran sentral dalam keberhasilan organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk merancang strategi yang tepat guna meningkatkan kualitas kinerja tersebut." Agar proses peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan secara efektif, perusahaan perlu menyusun perencanaan yang matang, didukung oleh langkah-langkah terstruktur yang dijalankan secara konsisten dalam jangka waktu yang sesuai. Langkah-langkah ini akan memastikan bahwa setiap upaya perbaikan kinerja dapat tercapai dengan baik dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang meliputi keandalan kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan yang berkinerja tinggi memperagakan kemahiran kerja yang luar biasa dan menghasilkan hasil berkualitas tinggi. Jika seorang karyawan secara konsisten melampaui harapan, maka sasaran organisasi dapat diraih. Di sisi lain, jika para pekerja tidak bekerja dengan maksimal, maka akan sulit, bahkan mustahil, bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hartini (2023:5) "Peningkatan kinerja karyawan melalui proses yang panjang dan berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, perencanaan dan evaluasi". Performa kerja dapat dinilai melalui pandangan karyawan ke mutu kerja yang diperoleh serta kelayakan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki para karyawan.

Untuk mencapai kesuksesan di tingkat individu dan organisasi, perlu untuk mengelola atau mengawasi kinerja karyawan. Apakah karyawan berkinerja baik atau buruk dipengaruhi oleh keyakinan mereka tentang kepemimpinan, tujuan, dan pekerjaan mereka sendiri. Untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target perusahaan, data mengenai kuantitas pencapaian *omzet closing* di PT Winka Karisma Gemilang selama periode 2021 hingga 2023 dapat dijadikan acuan. Adapun kuantitas penilaian kinerja dapat di lihat pada tabel berikut menunjukkan perbandingan antara target *omzet* yang telah ditetapkan dengan pencapaian aktualnya, serta persentase hasil pencapaian *omzet closing*.

Tabel 1.1
Kuantitas Pencapaian Kinerja Karyawan
Pada PT Winka Karisma Gemilang Periode 2021 - 2023

No.	Tahun	Target Omzet Closing	Pencapaian Omzet Closing	Pencapaian Hasil Omzet Closing (%)
1	2021	100.000.000.000	115.655.500.000	115,6%
2	2022	100.000.000.000	83.500.000.000	83,5%
3	2023	100.000.000.000	76.500.000.000	76,5%

Sumber: PT Winka Karisma Gemilang (2021-2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Winka Karisma Gemilang mengalami fluktuasi dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, perusahaan mampu melampaui target omzet closing dengan capaian sebesar 115,6%. Namun, di tahun berikutnya terjadi penurunan berturut-turut, yakni menjadi 83,5% pada 2022 dan 76,5% pada 2023 dari target yang ditetapkan. Temuan masalah dari data tersebut adalah adanya tren penurunan kinerja dalam dua tahun terakhir yang berdampak langsung terhadap pencapaian omzet perusahaan. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat mengganggu stabilitas dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Penyebab penurunan tersebut menjadi indikasi adanya permasalahan dalam internal perusahaan, khususnya terkait dengan kinerja sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tim kerja dapat menyebabkan turunnya semangat dan efektivitas kerja. Ketika pemimpin kurang mampu memberikan arahan yang jelas atau tidak membangun komunikasi yang baik, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan. Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang mendukung-misalnya minimnya kerja sama antar tim, lemahnya nilai-nilai perusahaan, atau tidak adanya kebiasaan saling mendukung - juga dapat memperburuk kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, penurunan omzet yang terjadi dalam dua tahun terakhir mencerminkan adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang perlu dievaluasi secara menyeluruh. Evaluasi ini penting dilakukan agar perusahaan dapat mengembangkan strategi perbaikan dan mendorong kembali peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di PT Winka Karisma Gemilang, yang dipimpin oleh Bapak Edwin Harold Huka, adalah penurunan kinerja karyawan. Meskipun ada peningkatan kinerja pada beberapa individu, secara keseluruhan kinerja karyawan mengalami penurunan bertahap. Beberapa karyawan kesulitan mengikuti dan menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan selama periode Agustus 2019 hingga Desember 2023.

Penurunan kinerja karyawan di PT Winka Karisma Gemilang ini dapat dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Seperti yang dijelaskan oleh Oktora L (2021:17) "Gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi". Gaya kepemimpinan yang otoriter sering kali menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya atau rendahnya kinerja individu.

Mengingat lebih mudah bagi seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memobilisasi, dan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih keras ketika mereka menganggapnya baik dalam memimpin, gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja di organisasi mana pun. Menurut Oktora L (2021:16) "Setiap pemimpin, tanpa memandang gaya

kepemimpinannya, harus menjadikan misi utamanya untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya agar memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka".

Terlepas dari gaya kepemimpinan perusahaan, karyawan memiliki kinerja yang berbeda dalam lingkungan sosial apa pun, termasuk tempat kerja. Hal tersebut tidak terlepas dari kenyataan bahwa pada dasarnya manusia sangat mudah beradaptasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dinamika ini. Untuk memahami lebih dalam tentang efek gaya kepemimpinan ke kinerja karyawan di PT Winka Karisma Gemilang, tabel berikut menyajikan data mengenai berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mendukung pengembangan karyawan selama periode 2021 hingga 2023. Peran pemimpin dalam kegiatan tersebut mencakup coaching, sharing, produk knowledge, dan meeting marketing yang masing-masing memiliki frekuensi pelaksanaan dan pengawasan yang berbeda. Berikut adalah data yang memberikan gambaran mengenai seberapa efektif peran pemimpin dalam kegiatan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan pada periode 2021 hingga 2023, serta dampaknya terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2
 Peran Pemimpin Dalam Kegiatan
 Motivasi dan Evaluasi Karyawan

Kegiatan	2021		2022		2023		Keterangan
	Target	Terkontrol	Target	Terkontrol	Target	Terkontrol	
Coaching	500	408	500	388	500	360	Dilakukan Secara Rutin
Sharing	100	80	100	79	100	60	Setiap Morning Briefing
Product Knowledge	30	20	30	21	30	18	Saat ada Property Best Price
Meeting Marketing	50	41	50	37	50	39	Dilakukan Seminggu Sekali

Sumber: PT Winka Karisma Gemilang (2021-2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai gaya kepemimpinan di PT Winka Karisma Gemilang, terdapat beberapa kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan selama periode 2021 hingga 2023. Pada kegiatan coaching target 500 sesi per tahun tercapai 408 pada 2021 menurun menjadi 388 di 2022, dan semakin turun menjadi 360 di 2023. Kegiatan sharing juga mengalami penurunan dengan pencapaian 80 sesi di 2021 turun menjadi 79 sesi di 2022 dan hanya 60 sesi di 2023. Untuk product knowledge yang dilaksanakan saat ada program Property Best Price, realisasi mencapai 20 sesi di 2021 meningkat sedikit menjadi 21 sesi di 2022, tetapi kembali menurun menjadi 18 sesi di 2023 dari target yang tetap 30. Sementara itu, meeting marketing yang dilakukan setiap minggu mencapai 41 sesi di 2021 turun menjadi 37 sesi di 2022 dan sedikit meningkat menjadi 39 sesi di 2023, meskipun tetap di bawah target 50. Temuan masalah dari data ini adalah rendahnya ketercapaian terhadap target kegiatan yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya konsistensi dari pimpinan dalam mengawal dan mengawasi pelaksanaan kegiatan, lemahnya pengendalian manajerial, serta kemungkinan adanya penurunan semangat dan

keterlibatan tim dalam menjalankan program-program tersebut.

Akibat dari tidak tercapainya target kegiatan ini, efektivitas gaya kepemimpinan dalam membina dan memotivasi karyawan pun menjadi kurang optimal. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya performa karyawan secara keseluruhan, yang terlihat juga dari penurunan pencapaian omzet perusahaan. Selain itu, faktor budaya organisasi di PT Winka Karisma Gemilang juga memegang peranan penting dalam pengembangan kinerja karyawan. Menurut Habudin (2020) “Budaya organisasi mencerminkan karakteristik yang dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi dan tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan”. Dengan demikian, pemahaman terhadap budaya organisasi menjadi krusial, karena setiap individu memiliki sifat unik, yang menjadi ciri khas dan mempengaruhi dinamika dalam organisasi. Nilai-nilai, kepercayaan, konvensi, dan praktik yang menjadi bagian dari budaya organisasi memengaruhi cara berpikir dan bertindak para anggotanya. Ciri-ciri tertentu dari individu-individu tertentu menjelaskan identitas mereka dengan menonjolkan atribut-atribut khas tersebut. Organisasi mempunyai ciri-ciri yang unik. Ciri-ciri ini juga mencerminkan karakter perusahaan. Ciri-ciri ini membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, konvensi, dan praktik yang secara luas dianut dalam suatu organisasi secara mendalam memengaruhi perilaku dan pola pikir anggotanya.

Budaya di tempat kerja sangat penting karena mengikat orang-orang, mendefinisikan identitas perusahaan, dan menginspirasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Karyawan dapat mengacu pada budaya organisasi untuk panduan tentang cara bertindak dan berinteraksi dengan rekan kerja. Nilai-nilai yang dianut oleh manusia saat menjalankan tugas dan bertindak secara profesional dikenal sebagai “budaya organisasi,” seperti yang dijelaskan oleh Habudin (2020). Akibatnya, budaya perusahaan berperan ganda sebagai penguat kohesi dan produktivitas organisasi. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan setiap pemimpin memiliki dampak pada budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa keduanya saling berkaitan. Kepemimpinan yang inspiratif dan konstruktif dapat meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja.

Kebiasaan anggota organisasi, mulai dari proses internal, hubungan dengan lingkungan, hingga harapan terhadap masa mendatang, membentuk “budaya dalam organisasi,” sebagaimana dijelaskan oleh Habudin (2020:25). Budaya organisasi mengacu pada norma-norma dasar yang diharapkan diikuti oleh karyawan saat menghadapi masalah, yang pada gilirannya membantu membentuk mereka menjadi individu yang fleksibel dan menyatukan anggota organisasi. Nilai-nilai perusahaan menjadi bagian integral dari karakternya ketika karyawan sepenuhnya memahaminya. Dalam konteks pengembangan budaya organisasi, penting untuk mengevaluasi pencapaian indikator-indikator yang telah ditetapkan. Berikut adalah data yang menyajikan target persentase yang dicapai untuk masing-masing indikator budaya organisasi. Data ini mengidentifikasi area yang

memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.3
 Data KPI Budaya Organisasi
 PT Winka Karisma Gemilang

No	Indikator	Target Persentase %	Persentase yang dicapai %	Kategori
1	Adaptabilitas dan inovasi	100	55,92	Kurang
2	Orientasi pada pelayanan	100	81,62	Sangat Baik
3	Etika dan integritas	100	65,45	Sedang
4	Kolaborasi dan <i>team work</i>	100	71,29	Baik
5	Kedisiplinan	100	53,72	Kurang
6	Inisiatif dan proaktivitas	100	55,00	Kurang
Jumlah		100	63,83	Sedang

Keterangan

Persentase	Kategori
80% - 100%	Sangat Baik
70% - 79%	Baik
60% - 69%	Sedang
50% - 59%	Kurang
0% - 49%	Sangat Kurang

Sumber: PT Winka Karisma Gemilang (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa analisis budaya organisasi di PT Winka Karisma Gemilang menunjukkan variasi tingkat pencapaian pada masing-masing indikator, dengan target persentase sebesar 100%. Rata-rata keseluruhan hanya mencapai 63,83%, yang termasuk dalam kategori "sedang". Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara umum masih belum maksimal dan memerlukan peningkatan di berbagai aspek. Salah satu temuan masalah utama terdapat pada indikator adaptabilitas dan inovasi yang hanya mencapai 55,92% dan dikategorikan sebagai "kurang". Ini menandakan bahwa organisasi masih belum cukup fleksibel dalam menghadapi perubahan dan belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong munculnya ide-ide baru. Akibat dari kondisi ini, perusahaan dapat tertinggal dalam merespons perkembangan pasar atau perubahan kebutuhan konsumen secara cepat. Indikator lain yang juga menjadi perhatian adalah kedisiplinan (53,72%) serta inisiatif dan proaktivitas (55,00%), yang keduanya juga berada dalam kategori "kurang". Masalah ini menunjukkan lemahnya kontrol internal dan kurangnya dorongan dari manajemen dalam membangun etos kerja yang disiplin dan sikap tanggap terhadap tugas. Jika tidak segera diperbaiki, maka akan berdampak pada rendahnya produktivitas dan keterlambatan pencapaian target kerja. Sementara itu, indikator orientasi pada pelayanan mencatat nilai 81,62% (kategori sangat baik), yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Indikator etika dan integritas (65,45%) serta kolaborasi dan kerja tim (71,29%) menunjukkan hasil sedang hingga baik, namun tetap menyisakan ruang untuk peningkatan dalam konsistensi penerapan nilai-nilai organisasi.

Secara keseluruhan, temuan masalah yang muncul dari analisis budaya organisasi ini disebabkan oleh

lemahnya penerapan nilai-nilai inti organisasi di lapangan serta kurangnya penguatan dari pimpinan dalam membentuk budaya kerja yang adaptif, disiplin, dan inovatif. Jika tidak dilakukan perbaikan, kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan langkah evaluatif dan strategis dalam memperkuat kembali budaya organisasi secara menyeluruh, dengan menekankan pada peningkatan adaptabilitas, kedisiplinan, dan proaktivitas karyawan, serta peran aktif pemimpin dalam membina budaya kerja yang sehat.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Apha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,835	> 0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,848	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	> 0,60	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel X1, X2, dan Y yakni 0.835, 0.748, dan 0.60, sesuai dengan Tabel 4.11. Pernyataan dalam variabel-variabel tersebut dianggap dapat diandalkan menurut hasil uji reliabilitas, yang mengindikasikan jikalau semua variabel memperoleh *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Pengujian Asumsi Klasik

Guna memperoleh hasil analisis yang lebih baik, efisien, dan bebas dari kesalahan, pengujian asumsi klasik ditujukan untuk memverifikasi keakuratan data atau sifat hubungan variabel independen dan dependen. Uji asumsi klasik melewati pemeriksaan heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

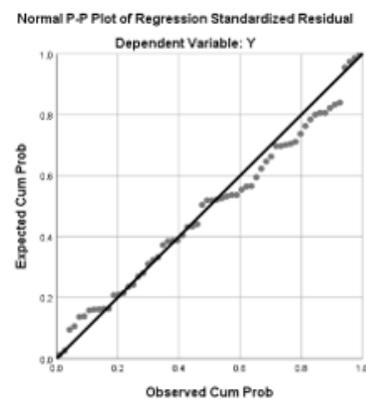
Tabel 4.12
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,22434842
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah, 2025

Nilai signifikansi yang didapat ($0,200 > 0,05$) yang dipaparkan pada Tabel 4.12, yang berisi hasil uji. Oleh karena itu, uji ini mengasumsikan distribusi normal untuk persamaan tersebut.

Salah satu alternatif adalah menggunakan *Probability Plot* untuk melaksanakan uji normalitas. Hal ini melibatkan pengamatan distribusi titik residu sepanjang garis diagonal untuk mendeteksi residu, kemudian membandingkan hasilnya.



Gambar 4.2 Gambar Grafik *Probability Plot* Uji Normalitas

Gambar 4.2 jelas terlihat jikalau grafik *Probability Plot* normal mengikuti pola normal. Distribusi titik-titik sepanjang diagonal dan penyebaran titik-titik di sekitarnya membuat hal ini sangat jelas. Pola regresi mengikuti asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinearitas *Collarity Statistic Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,684	4,169			2,323	0,024		
Gaya_Kepemimpinan	0,206	0,109	0,244	1,892	0,063	0,520	1,925	
Budaya_Organisasi	0,429	0,108	0,510	3,958	0,000	0,520	1,925	

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber : Data diolah, 2025

Nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan yakni 0,520 dan budaya organisasi yakni 0,520, keduanya lebih besar dari 0,1. Dengan VIF gaya kepemimpinan yakni 1,925 dan budaya organisasi yakni 1,925, keduanya lebih kecil dari 10, yang dikonfirmasi oleh hasil uji multikolinearitas yang dipaparkan dalam Tabel 4.13. Oleh karena itu, pola regresi tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,105	2,714		1,144	0,257
	Gaya Kepemimpinan	0,027	0,071	-0,069	-0,384	0,702
	Budaya Organisasi	0,026	0,070	0,066	0,364	0,717

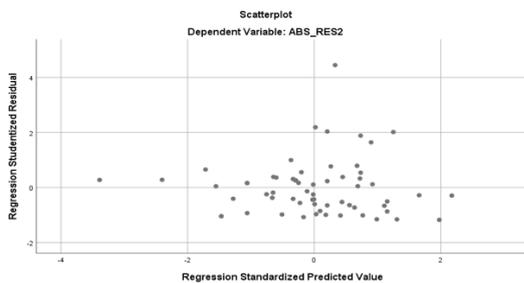
a. Dependent Variable: ABS_RES2
 Sumber: Data diolah, 2025

Variabel X1 dan X2 keduanya memiliki hasil uji *glejser* dengan nilai signifikansi $0,702 > 0,05$ dan $0,717 > 0,05$, masing-masing berdasarkan data pada Tabel 4.15. Oleh sebab itu, dapat dikatakan model regresi yang dipakai dalam studi ini tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas.

Membuat diagram pencar antara nilai prediksi (ZPRED) X terhadap nilai residu (SPRESID) Y adalah cara lain untuk melakukan uji ini dalam kondisi tersebut:

- Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah nol, atau di sekitarnya.
- Pengelompokan di atas atau di bawah 0 bukanlah satu-satunya susunan titik-titik yang mungkin.
- Gangguan heteroskedastisitas hadir ketika titik-titik menunjukkan pola, seperti pola gelombang yang melebar lalu menyempit dan melebar kembali.
- Gangguan heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik tidak menyebar dalam pola tertentu.

Berikut uji heteroskedastisitas berbentuk *scatter plot*.



Gambar 4.3
 Grafik *Scatter plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Output SPSS 26

Tidak ada gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga data tersebut cocok untuk tujuan penelitian (seperti yang ditunjukkan Gambar 4.3), karena titik-titik pada diagram pencar tidak menampakkan pola distribusi yang jelas; dan tersebar di atas dan di bawah angka 0.

Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16,297	4,262		3,824	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,506	0,088	0,597	5,765	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2025

Persamaan regresi $Y = 16,297 + 0,506X_1$ didapat dari perhitungan regresi yang dipaparkan dalam Tabel 4.16. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari persamaan ini:

- Nilai konstanta 16,297 artinya jika X1 tidak ada, maka ada nilai Y 16,297 *point*.

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,506. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,506. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel X1 terhadap Y.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,650	3,946		3,206	0,002
	Budaya Organisasi	0,571	0,080	0,679	7,159	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2025

Dari kalkulasi regresi pada tabel 4.17, maka didapat rumus regresi $Y = 12,650 + 0,571X_2$. Atas dasar rumus ini maka bisa disimpulkan bahwasanya.

- Nilai konstanta 12,650 dapat diartikan jika X2 tidak ada, maka nilai Y 12,650 *point*.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,571. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,571. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel X2 terhadap Y.
- Berdasarkan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Y.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,684	4,169		2,323	0,024
	Gaya Kepemimpinan	0,206	0,109	0,244	1,892	0,063
	Budaya Organisasi	0,429	0,108	0,510	3,956	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2025

Pada hasil kalkulasi regresi, diperoleh rumus regresi $Y = 9,684 + 0,206X_1 + 0,429X_2$. Atas dasar rumus tersebut, maka disimpulkan bahwasanya.

- Nilai Konstanta 9,684 berarti jika X1 dan X2 tidak dipertimbangkan, maka Y hanya akan 9,684 *point*.
- Jika X2 tetap konstan dan X1 bergeser 1 unit, maka Y berubah 0,206 poin. Hal ini berlaku meskipun konstanta tetap.
- Dengan X1 yang konstan dan nilai X2 sebesar 0,429, kita dapat menyimpulkan bahwa pergeseran sebesar 0,429 poin pada Y akan terjadi untuk setiap perubahan satu unit pada X2.

3. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

		Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Karyawan
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	0,597**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	62	62
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,597**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Pada hasil uji tersebut diperoleh koefisien secara parsial senilai 0,597 di mana nilai tersebut berada pada 0,400 – 0,599 yang berarti X1 terhadap Y mempunyai **tingkat hubungan yang sedang**.

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Budaya_Organisasi	Kinerja_Karyawan
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	1	0,679**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	62	62
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	0,679**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji tersebut yaitu bahwa koefisien secara parsial 0,679 yang berada pada 0,600 – 0,79 yang berarti variabel X2 terhadap Y memiliki **tingkat hubungan yang kuat**.

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.701*	.491	.474	4,295	.491	28,514	2	59	.000	

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji secara simultan 0,701, yaitu nilai itu berada pada 0,600 - 0,799, hal tersebut diartikan variabel X1 dan X2 memiliki **tingkat hubungan yang kuat** terhadap Y.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
 Hasil analisis Determinasi Parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,597*	0,356	0,346	4,792

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji tersebut menampilkan nilai KD 0,597, yang artinya X1 berpengaruh terhadap Y 59,7% sementara sisanya (100 – 59,7% = 40,3%) tergantung hal lain.

Tabel 4.22
 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,679*	0,461	0,452	4,387

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji tersebut memperlihatkan nilai KD 0,679, berarti variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y 67,9% sementara sisanya (100 – 67,9% = 32,1%) tergantung hal lain.

Tabel 4.23
 Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,701*	0,491	0,474	4,295	

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji tersebut memaparkan nilai koefisien determinasi (KD) secara simultan 0,491, artinya X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y 49,1% sementara sisanya (100 – 49,1% = 50,9%) tergantung hal lain.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis secara Parsial (uji t)

Uji hipotesis masing-masing variabel yaitu X1 dan X2 terhadap Y menggunakan uji secara parsial (uji t). Dalam studi ini menggunakan kriteria signifikansi sebesar 5% (0,05) yakni.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_{a1} ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_{a1} diterima.

Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya nilai t_{tabel} .

$$t_{tabel} = ta.df \text{ (taraf } \alpha \times \text{ Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata}$$

$$df = (n - 2), \text{ diperoleh } (62 - 2) = 60, \text{ maka } t_{tabel} = 2,001$$

Kriteria dinyatakan signifikan, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ $p_{value} < sig, 0,05$.

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesis adalah

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang

$H_0 : \rho_1 \neq 0$ Ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang

Hasil olah data memakai *software* SPSS versi 26 seperti.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,297	4,262		3,824	0,000
	Gaya_Kepemimpinan	0,506	0,088	0,597	5,765	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber Data diolah, 2025

Dari hasil uji tersebut diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,765 > 2,001). Hal tersebut disokong $p_{value} < sig, 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Maka dari itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal tersebut membuktikan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ke performa karyawan.

b. Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menentukan rumusan hipotesis adalah

$H_0 : \rho_2 = 0$: Tidak ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang Bintaro.

$H_0 : \rho_1 \neq 0$: Ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang Bintaro.

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,650	3,946		3,206	0,002
	Budaya Organisasi	0,571	0,080	0,679	7,159	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji tersebut memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,159 > 2,001). Hal tersebut didukung $\rho_{value} < sig$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut berarti adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

Dalam rangka uji X1 dan X2 secara simultan ke Y menggunakan uji statistik f (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05). Dalam studi ini menggunakan besaran signifikan 5% dengan ketentuan.

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Guna menentukan nilai f_{tabel} dicari dengan $d(n-k-1)$, maka diperoleh $(62 - 2 - 1) = 59$, jadi nilai $f_{tabel} = 3,153$. Rumusan hipotesis diantaranya.

$H_0 : \rho_{1,2} \neq 0$: Tidak ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang Bintaro.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$: Ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Winka Karima Gemilang Bintaro. Adapun hasil uji hipotesis.

Tabel 4.26
Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1052,157	2	526,078	28,514	0,000 ^b
	Residual	1088,553	59	18,450		
	Total	2140,710	61			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan
 Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil uji diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau (28,514 > 3,153) hal tersebut didukung $\rho_{value} < sig$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, hal tersebut berarti ada efek secara simultan X1 dan X2 terhadap Y pada PT Winka Karisma Gemilang Bintaro.

Secara lebih akurat, hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil wawancara dan hasil observasi yaitu bahwa hasilnya memperlihatkan X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap Y. Adanya nilai-nilai perusahaan atau

yang disebut dengan budaya organisasi tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi budaya organisasi itu tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan. Kepribadian yang baik, kerja sama tim dan juga kesadaran diri antar karyawan merupakan beberapa *point* penting mengenai budaya organisasi juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan kerja sama tim dapat membuat suasana hati dan pikiran karyawan tenang serta nyaman dalam bekerja. Selain itu, kepribadian yang juga dapat mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan. Semua hal tersebut tidak pernah lepas dari kendali seorang pemimpin.

Pembahasan Hasil Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian dan analisa memperlihatkan tingkat korelasi yang sedang antara kedua variabel, dengan koefisien korelasi senilai 0,597 dan dihasilkan persamaan regresi linier $Y = 16,297 + 0,506$. Gaya kepemimpinan menyumbang 59,7% dari total nilai determinasi atau kontribusi yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan faktor-faktor lain menyumbang 40,3% sisanya. Hasil dari pengujian hipotesis adalah (5,765 > 2,001) atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya efek positif, serta signifikan X1 terhadap Y pada PT Winka Karisma Gemilang Bintaro.

Penelitian Hendriyadi (2019) membuktikan strategi kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kab Merangin. Hal yang sama dilakukan oleh Dewi Tali (2021) bahwa gaya kepemimpinan berefek ke performa pekerja pada PT Andika Karyatama

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menemukan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut; persamaan regresi linier memberikan nilai $Y = 12,650 + 0,571$, dan koefisien korelasinya adalah 0,679. Besarnya pengaruh atau nilai determinasi adalah 67,9%, sedangkan faktor lain menyumbang 32,1% sisanya ($100 - 67,9\% = 32,1\%$). Jika nilai *t-value* (7,159) lebih besar dari 2,001, maka pengujian hipotesis berhasil. Hal tersebut didukung pula oleh fakta ρ -value rendah dari 0,05. Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada efek positif, serta signifikan antar kultur organisasi ke kinerja karyawan pada PT Winka Karisma Gemilang.

Penelitian Radhiyya, Djaelani dan Khoirul (2019) menemukan bahwa kultur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pengurus (Studi Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019). Hal yang sama dilakukan oleh Mansur, Rizal dan Kahairan (2021) bahwa budaya organisasi berdampak terhadap performa karyawan pada Karyawan PNS pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = 9,684 + 0,206X1 + 0,429X2$ adalah nilai regresi linier berganda yang diperoleh dari analisis, yang memperlihatkan X1 dan X2 secara signifikan berdampak pada Y. Koefisien korelasi 0,701 menggambarkan tingkat koneksi yang kuat antara kedua variabel. Variabel X1 dan X2 mempengaruhi Y sebesar 49,1%, sementara sisanya ($100 - 49,1\% = 50,9\%$) tergantung oleh faktor lain. Nilai determinasi atau sumbangan pengaruh secara simultan adalah 0,491. Hasil nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} serta fakta bahwa $\rho_{value} <$ sig.0.05 mendukung hal tersebut. Hasil penelitian menemukan X1 dan X2 PT Winka

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan diskusi, dapat diambil kesimpulan bahwasanya:

- Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh ini signifikan secara statistik. Variabel X1 berpengaruh terhadap Y, yang ditunjukkan t_{hitung} sebesar $5,765 >$ t_{tabel} 2,001 atau Sig 0,000 < 0,05. Variabel X1 mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Y, yang ditunjukkan dengan tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa X1 berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Y.
- Kinerja karyawan (Y) secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi (X2). H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada efek positif dan signifikan antara X2 dengan Y karena nilai t_{hitung} X2 terhadap Y sebesar 7,159 > t_{tabel} 2,001.
- Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berefek positif dan signifikan ke kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 9,684 + 0,206X1 + 0,429X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh 0,701 artinya variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang sangat kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 0,491. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} >$ f_{tabel} atau ($28,514 >$ $3,153$), hal tersebut juga diperkokoh dengan *probability* signifikansi $0,000 <$ $0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat dampak positif, dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Winka Karisma Gemilang Bintaro.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Pers

Karisma Gemilang Bintaro memiliki efek positif dan signifikan terhadap Y, menolak H_0 dan menerima H_{a3} . Hal tersebut mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh 10 (sepuluh) penelitian terdahulu, bahwa hasil kontribusi kecenderungan keberpengaruhan terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan hasil nilai-rata sebesar 59,113% yang masuk dalam skala interval dalam **kategori kuat**. Demikian dapat disimpulkan bahwa hasil kontribusi sembilan penelitian terdahulu, ternyata sebanding atau searah serta mendukung dengan hasil kontribusi keberpengaruhan penelitian penulis yaitu mendapatkan hasil signifikan berpengaruh positif terhadap performa karyawan.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Habudin, R. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Harahap, N. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu. Yogyakarta
- Hartini, T. (2023). *Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Depok: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husaini Usman. 2019. *Kepemimpinan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Oktora, L. (2021). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Bandung: Penerbit Maju Jaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Sudjana. 2018. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-
- [21] Sutha, D. W. (2019). Biostatistika. Malang: Media Nusa Creative.
- [22] Terry, G. R., & Leslie, R. (2019). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- [23] Wibowo, A. (2016). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Press.
- [24] A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [25] A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018), Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT Refika Aditama.
- [26] Algifari, 2019, Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode ImportancePerformance Analysis dan Model Kano, BPFE, Yogyakarta.
- [27] Amin, Nur Fadilah, dkk. 2023. Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. Journal PILAR (Perspective of Contemporary Islamic Studies) Pilar, Volume 14, Nomor 1 (hlm. 16-21)
- [28] Febrianty, M. I., & Ilham, M. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pak Tjomot* (hlm. 68). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.