

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANARUB INDUSTRY KOTA TANGERANG

Riska Putri Utami<sup>1</sup>, Theobaldus Boro Tura<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [1riskaputriutami013@gmail.com](mailto:riskaputriutami013@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: [2dosen00660@unpam.ac.id](mailto:dosen00660@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the influence of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Panarub Industry Tangerang City both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses the Slovin formula and obtained 97 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that leadership has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(5.306 > 1.985)$  and strengthened by a significance of  $0.000 < 0.050$ . Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.104 > 1.985)$  and strengthened by a significance of  $0.000 < 0.050$ . Leadership and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$   $(71.169 > 2.700)$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$  with a regression equation of  $Y = 7.176 + 0.384X_1 + 0.445X_2$  and a correlation coefficient of 0.776. This means that leadership and organizational culture have a strong relationship, contributing 60.2% of the influence, while the remaining 39.8% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panarub Industry Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sample jenuh dan diperoleh sebanyak 97 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,306 > 1,985)$  dan diperkuat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,104 > 1,985)$  dan diperkuat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(71,169 > 2,700)$  dan diperkuat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi  $Y = 7,176 + 0,384X_1 + 0,445X_2$  dan koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan inovasi suatu teknologi yang semakin pesat, menyebabkan lingkungan usaha menjadi semakin dinamis. Persaingan antar perusahaan yang mengakibatkan peluang usaha menjadi kecil. Kunci keberhasilan untuk memenangkan kompetisi antar perusahaan ini terletak pada suatu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Salah satu faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karena hal tersebut merupakan asset utama bagi perusahaan.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu yang ada pada organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu manajemen, karena keberhasilan suatu manajemen dan yang lain tergantung

pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap efektif juga. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja suatu karyawan.

Kepemimpinan dan Budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Hasil Kinerja Karyawan (Per-unit Sepatu) PT. Panarub Industry Kota Tangerang Periode 2022-2024**

Bulan	2022		2023		2024	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	249.669	204.905	210.124	167.695	67.139	60.319
Februari	146.511	127.311	228.729	214.933	106.503	99.678
Maret	196.348	157.236	279.282	253.739	117.426	18.206
April	184.201	94.012	216.755	198.527	78.298	76.085
Mei	160.633	49.646	246.713	220.950	70.969	66.377
Juni	250.039	141.477	182.912	180.032	59.387	58.603
Juli	211.603	126.982	155.022	149.423	70.311	70.311
Agustus	188.997	121.381	267.132	248.483	100.849	98.669
September	171.917	11.629	240.661	226.957	105.016	102.526
Oktober	246.230	239.791	194.144	185.346	113.822	111.964
November	183.809	115.048	237.400	224.386	138.822	136.687
Desember	223.562	118.538	48.591	46.691	115.622	105.659
<b>Total</b>	<b>2.413.519</b> /pcs	<b>1.614.956</b> /pcs	<b>2.507.465</b> /pcs	<b>2.317.162</b> /pcs	<b>1.143.462</b> /pcs	<b>1.095.084</b> /pcs

Presentase %	66.91%	92.41%	95.77%
--------------	--------	--------	--------

Sumber : PT. Panarub Industry (2022-2023)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa target pencapaian pembuatan sepatu PT. Panarub Industry dalam setiap tahunnya mengalami penurunan, dapat dilihat pada tahun 2022 total target sebesar 2.413.519/pcs namun hanya mampu dicapai 1.614.956/pcs atau 66.91%, selanjutnya pada tahun 2023 total target yang ditetapkan turun menjadi 2.507.465/pcs namun hanya mampu dicapai 2.317.162/pcs atau 92.41%, dan berikutnya pada tahun 2024 total target yang ditetapkan sebesar 1.143.462/pcs namun hanya mampu dicapai sebesar 1.095.084/pcs atau 95.77%. Maka dapat dilihat bahwa kurangnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan target perusahaan pada setiap tahunnya, berdasarkan hasil data diatas, hal ini harus mendapatkan perhatian khusus agar dapat dilakukan perbaikan masalah yang menyangkut dengan kinerja karyawan tersebut.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2021:36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2021:35) “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian

yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### 2.2 Populasi dan Sampel.

#### 2.2.1 Populasi.

Menurut Sugiyono (2021:126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2019:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Selanjutnya Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Panarub Industry Kota Tangerang yang berjumlah 97 karyawan.

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, menunjukkan hubungan signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi (Ghozali,2018,137). Kemudian menurut Santoso (2020:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model

yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi:

#### 2.2.1.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

#### 2.2.1.2 Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2021:105) berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

#### 2.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Ghazali (2021:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke

pengamatan lain". Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa "untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditentukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau sampel yang ditentukan, maka perlu dilakukan uji signifikansi secara parsial". Dalam penelitian ini rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).

#### 1. Uji Signifikansi Regresi Berganda Secara Simultan (Uji F).

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono(2021:252) bahwa "uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen". Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).

- b. Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (terdapat pengaruh).  
b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak terdapat pengaruh).

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pengujian Instrumen Data Penelitian.

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas Instrumen.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid.  
b. Jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2021:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ini untuk

ketentuannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,600$ , maka instrumen reliabel.  
b. Jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,600$ , maka instrumen tidak reliabel.

#### Pengujian Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *significancy*  $> 0.050$ , maka data dinyatakan normal.  
b. Jika *significancy*  $< 0.050$ , maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan**

**Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52934243
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.068
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- 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 SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- c. Jika nilai *tolerance value*  $< 1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
  - d. Jika nilai *tolerance value*  $> 1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.
- Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
			Beta			Tolerance

	r			nce	
1 (Constant)	7.1726	2.606	2.7537	.00	
Kepemimpinan (X1)	.384	.072	.411	5.3060	.7061.416
Budaya Organisasi (X2)	.445	.073	.472	6.1040	.7061.416

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)  
 Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,706 dan budaya organisasi sebesar 0,706 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,416 dan variabel budaya organisasi sebesar 1,416 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Ketentuan terjadi dan tidak gangguan heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- a. Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$ , maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan**

**Uji Glejser  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	.665	1.747		.381	.704
Kepemimpinan (X1)	.030	.048	.075	.609	.544
Budaya Organisasi (X2)	.002	.049	.006	.050	.960

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,544 dan budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,960 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kepemimpinan yang baik dalam sebuah perusahaan mencakup berbagai kemampuan yang saling berkaitan karena memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hal ini dicapai melalui berbagai pendekatan, termasuk komunikasi yang efektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, delegasi tugas yang bijaksana, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Seorang pemimpin yang efektif mampu memanfaatkan semua kemampuan ini untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dibuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panarub Industry Kota Tangerang.

Pada aspek kemampuan mengambil keputusan, pimpinan harus mampu menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan membuat keputusan yang tepat dan cepat. Keputusan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan mengatasi tantangan selain itu dalam pengambilan keputusan sebaiknya melibatkan karyawan terutama sebuah keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan sehingga karyawan tidak merasa keputusan yang diambil hanya sepihak. Selanjutnya pada aspek kemampuan memotivasi, pemimpin harus mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai potensi penuh mereka. Motivasi bisa datang dari berbagai cara, seperti pengakuan, penghargaan, atau menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif.

Kemudian pada aspek kemampuan komunikasi, pemimpin harus mampu menyampaikan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Selain itu, mereka juga harus mampu mendengarkan pendapat dan masukan dari karyawan. Selanjutnya pada aspek kemampuan mengendalikan bawahan, ini yang paling mendapatkan respon positif bahwa dengan budaya organisasi yang agresif, pemimpin cukup memiliki kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi kinerja karyawan. Ini termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memastikan bahwa setiap orang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian pada aspek kemampuan mengendalikan emosional, pemimpin sebaiknya memiliki kemampuan

untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Seorang pemimpin harus tetap tenang dan rasional dalam situasi stres atau konflik, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan aman.

Dengan demikian kepemimpinan yang baik dalam perusahaan seharusnya berfokus pada visi jangka panjang, integritas, komunikasi yang efektif, motivasi tim, dan pengembangan karyawan. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengambil keputusan bijaksana, bersikap teladan, dan terbuka terhadap ide baru serta perubahan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dengan membangun budaya organisasi yang positif dan kuat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang kuat, yang menekankan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim, dan agresivitas, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan selaras dengan tujuan perusahaan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dibuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panarub Industry Kota Tangerang.

Pada aspek keberanian mengambil risiko, budaya mampu mendorong inovasi dan keberanian karyawan mengambil risiko sehingga dapat memacu karyawan untuk mencoba hal-hal baru, menghadapi tantangan, dan mencari solusi kreatif. Kemudian perhatian terhadap detail pekerjaan, dengan budaya yang kuat mampu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cermat dan akurat. Hal ini

dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan membangun reputasi organisasi yang baik. Selanjutnya aspek berorientasi pada hasil, mampu mendorong karyawan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menetapkan target yang jelas dan mengukur kinerja secara teratur, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Kemudian aspek berorientasi pada tim mampu mendorong kolaborasi dan kerja sama antar karyawan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan inovasi dalam organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Dan selanjutnya pada aspek agresivitas, ini yang paling mendapatkan respon positif bahwa dengan budaya organisasi yang agresif, dalam konteks yang positif, dapat memacu karyawan untuk bersaing secara sehat, mencapai target yang lebih tinggi, dan menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Namun, penting untuk memastikan bahwa agresivitas ini tetap berada dalam batas-batas etika dan profesionalisme.

Dengan demikian budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan budaya yang positif, karyawan akan lebih termotivasi, merasa nyaman bekerja, terlebih budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan merasa bagian dari organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi berperan dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya memberi pengaruh dalam setiap kehidupan organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi harus dikelola

dengan lebih baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dibuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panarub Industry Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi apabila ditingkatkan maka mampu kinerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang positif harus saling mendukung dan berinteraksi untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif membantu membentuk dan memelihara budaya organisasi, sedangkan budaya organisasi yang kuat dapat mengoptimalkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

#### **4. KESIMPULAN.**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung (5,306) >  $t$  tabel (1,985) dan juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050), artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Panarub Industry Kota Tangerang.
- b. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$

hitung (6,104 >  $t$  tabel (1,985) dan juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050), artinya Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi yang meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Panarub Industry Kota Tangerang.

- c. Dari hasil uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung (71,169) >  $F$  tabel (2,700) dan juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 yaitu (0,000 < 0,050), artinya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panarub Industry Kota Tangerang dan kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,2%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Abdullah, M. Ma'ruf (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- [2] Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Amirullah (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset. Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Ardana (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Buchanan, D dan Andrzej. H. (2018). *Organizational Behaviour An Introductory Text*. England: Practice Hall.
- [7] Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Fathoni, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta. Firmansyah dan Mahardhika (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta:
- [9] G.R Terr. Leslie W. Rue (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis*

- Multivariate Dengan Program IBM SPSS  
26.
- [10] Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- [12] Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia.
- [13] Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFÉ.
- [14] Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Hendri, T. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- [16] Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [17] Istijanto (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Kartono, Kartini (2021) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo