

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPTA MULIA KREASINDO GUNUNG SINDUR BOGOR

Rega Meiliandi Muchayasaru¹, Indri Indirasari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1regameiliandi16@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen02152@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Leadership and Organizational Culture on employee performance at PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur, Bogor. The research method used is quantitative. The research population consists of 76 individuals, and the sampling technique used is saturated sampling, meaning the entire population of 76 people is used as the sample. Data collection was carried out using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is regression analysis. The results of the study, at a 5% significance level, indicate a positive and significant influence of Leadership on employee performance at PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur, Bogor. This is evidenced by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(7.955 > 1.993)$, with a $p\text{-value} < 0.05$ or $(0.000 < 0.050)$. The contribution of Leadership to employee performance is 0.461 or 46.1%. There is also a positive and significant influence of Organizational Culture on employee performance at PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur, Bogor. This is shown by the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(9.260 > 1.993)$, with a $p\text{-value} < 0.05$ or $(0.000 < 0.050)$. The contribution of Organizational Culture to employee performance is 0.556 or 55.6%. Furthermore, Leadership and Organizational Culture together have a positive and significant influence on employee performance at PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur, Bogor. This is shown by the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$ or $(46.341 > 3.122)$, with a $p\text{-value} < 0.05$ or $(0.000 < 0.050)$. The combined contribution of Leadership and Organizational Culture to employee performance is 0.559 or 55.9%.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah 76 orang dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 76 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menyatakan jika terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini terlihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,955 > 1,993)$, dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,050)$. Kontribusi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,461 atau 46,1%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini terlihat dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,260 > 1,993)$, dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,050)$. Kontribusi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan sebesar

0,556 atau 55,6%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini terlihat dari nilai F hitung $>$ F tabel atau $(46,341 > 3,122)$, dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,050)$. Kontribusi pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,559 atau 55,9%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perubahan dinamis dalam perekonomian global memicu transformasi mendalam, didorong oleh fenomena globalisasi, revolusi teknologi informasi, dan ketidakpastian geopolitik. Perubahan ini tidak hanya menciptakan landasan baru untuk perusahaan multinasional, tetapi juga memperkenalkan tantangan dan peluang yang signifikan bagi organisasi di tingkat nasional. Di tengah ketidakpastian ini, organisasi perlu memahami dan menyesuaikan strategi bisnis mereka dengan cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Sebagai negara berkembang, Indonesia memiliki dinamika ekonomi yang unik. Berbagai faktor, seperti kebijakan pemerintah, fluktuasi mata uang, dan ketahanan ekonomi, membentuk lanskap bisnis dalam negeri. Memahami dinamika ekonomi domestik menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin berkembang dan beradaptasi dengan cepat. Oleh karena itu, penelitian ini akan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut sebagai konteks utama dalam mengidentifikasi dampak kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Data Produksi PT Cipta Mulia
Kreasindo Gunung Sindur Bogor
Tahun 2020 – 2024

Periode	Produk Sofa		% Pencapaian	Produk Spring Bed		% Pencapaian
	Target (pcs)	Pencapaian (pcs)		Target (pcs)	Pencapaian (pcs)	
2020	20,000	19,200	96.00 %	15,000	13,500	90.00 %
2021	18,000	16,900	93.89 %	14,000	12,300	87.86 %
2022	16,000	14,800	92.50 %	13,000	11,000	84.62 %
2023	14,000	12,500	89.29 %	12,000	9,200	76.67 %

2024	12,000	10,150	84.58 %	11,000	8,000	72.73 %
2020 - 2024	80,000	73,550	91.94 %	65,000	54,000	83.08 %

Sumber: Data PPIC PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat di lihat tahun 2020 pencapaian produk sofa yaitu 96,00% dari target dan pencapaian produk spring bed 90,00% dari target, pada tahun 2020 pencapaian produk sofa yaitu 93,89% dari target dan pencapaian produk spring bed 87,86% dari target, pada tahun 2022 pencapaian produk sofa yaitu 92,50% dari target dan pencapaian produk spring bed 84,62% dari target, pada tahun 2023 pencapaian produk sofa yaitu 89,29% dari target dan pencapaian produk spring bed 76,67% dari target, dan terakhir pada tahun 2024 pencapaian produk sofa yaitu 84,58% dari target dan pencapaian produk spring bed 72,73% dari target. Hasil diatas menunjukkan adanya tren penurunan produksi secara pada produk sofa dan spring bed dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu setiap tahunnya tidak pernah mencapai target 100% untuk produksinya, hal ini disebabkan karena para karyawan kurang nyaman dengan kepemimpinan di perusahaan dan juga budaya organisasi yang membuat kinerja para karyawan tiap tahun semakin menurun.

Tabel 1. 2
Hasil Data Pra Survei Tentang
Kepemimpinan
Pada PT Cipta Mulia Kreasindo
Gunung Sindur Bogor

No	Daftar Pernyataan	Jumlah Karyawan	Alternatif Jawaban	
			Puas	Tdk Puas
1	Pemimpin selalu bertindak tegas dalam	20	6	14

No	Daftar Pernyataan	Jumlah Karyawan	Alternatif Jawaban	
			Puas	Tdk Puas
	mengambil keputusan			
2	Pemimpin memberikan motivasi dan menumbuhkan rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaan	20	4	16
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan	20	5	15
4	Pemimpin saya membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya.	20	6	14
5	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya	20	4	16
6	Pemimpin saya menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	20	5	15

Sumber: data hasil Pra Survei kepemimpinan PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan data survei awal pada 20 orang karyawan yang digambarkan pada

tabel 1.2 pada pernyataan no 1 yang puas 6 orang yang tidak puas 14 orang, pernyataan no 2 yang puas 4 orang yang tidak puas 16 orang, pernyataan no 3 yang puas 5 orang yang tidak puas 15 orang, pernyataan no 4 yang puas 6 orang yang tidak puas 14 orang, pernyataan no 5 yang puas 4 orang yang tidak puas 16 orang, pernyataan no 6 yang puas 5 orang yang tidak puas 15 orang. Dari hasil ini dapat kita lihat rendahnya tingkat kepuasan mereka terhadap kepemimpinan.

Selain kinerja dan kepemimpinan penulis juga menemukan permasalahan pada budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi elemen kritis dalam membentuk identitas dan nilai-nilai bersama di dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi kekuatan yang mendorong kinerja tinggi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi berinteraksi dengan variabel-variabel lainnya, dan bagaimana perubahan budaya dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis jangka panjang organisasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

2.2. Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2020: 126) Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor sejumlah 76 karyawan periode 2025.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020: 127), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019: 132) teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan berdasarkan semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor yang berjumlah 76 karyawan.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono(2020: 104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dalam analisis data. Selanjutnya teknik pengumpulan data menurut Sugiyono(2020: 193-330) dapat

dilakukan dengan cara observasi,, kuesioner, dokumentasi, wawancara.

Data Primer

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, biasanya berupa fenomena, proses kerja, perilaku manusia, dan gejala alam. Metode ini dapat dilakukan untuk mengambil data dalam jumlah kecil hingga sedang. Meskipun memungkinkan dapat dilakukan untuk responden dalam jumlah besar namun membutuhkan rentang waktu lebih lama. Observasi terdiri dari :

- a) Observasi Partisipan, yaitu peneliti terlibat secara langsung dalam aktivitas objek penelitian sehingga dapat memahami situasi dari dalam.
- b) Observasi Non-partisipan, yaitu peneliti hanya berperan sebagai pengamat tanpa ikut serta dalam aktivitas, sehingga data diperoleh secara objektif dari luar.
- c) Observasi Semi-partisipan, yaitu peneliti tidak sepenuhnya terlibat, tetapi pada kondisi tertentu dapat ikut serta untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 195) data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung untuk dikirimkan kepada pengumpul data, dalam arti melalui media sebagai perantara. Sumber data ini digunakan oleh pihak peneliti untuk diproses lebih lanjut.

2.4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020: 131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang

diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan hasil dalam penelitian, dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Ghazali (2019: 5) uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrument dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2019: 173) yaitu dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Ghazali (2020: 66) reliabilitas adalah salah satu cara mengukur sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator dari sebuah peubah ataupun konstruk. Pada

umumnya, uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020).

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 25*,

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,60, dimana dapat berpedoman sebagai berikut:

- a. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- b. Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrument ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pertanyaan

atau pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan mampu mengungkap data yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengambilan keputusan terhadap validitas instrumen penelitian ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil saat digunakan berulang. Instrumen dikatakan handal jika tidak bersifat tendensius dan memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria menurut Ghazali (2017:238) sebagai berikut:

- Cronbach's Alpha $> 0,60$: instrumen reliabel
- Cronbach's Alpha $< 0,60$: instrumen tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai kelayakan data dalam analisis regresi. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137), uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian prasyarat regresi yang, apabila terpenuhi, akan menghasilkan koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan konsisten. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.
- Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. 1

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.53037545
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.082
	Negative	-0.083
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200
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 oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari $\alpha = 0,050$ ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstand arized Coeffici ents		Stan dard ized Coe ffici ents	t	Sig .	Colline arity Statisti cs
		B	Std. Err or				
1	(Co nst ant)	12 .7 29	3.3 78		3. 7 6 8	0. 0 0	
	X1	0. 12 8	0.1 63	0.12 4	0. 7 8 5	0. 4 3 5	0.2 42
	X2	0. 68 6	0.1 70	0.63 8	4. 0 3 8	0. 0 0	0.2 42

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14, nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) masing-masing sebesar 0,242 ($> 0,1$), serta nilai VIF keduanya sebesar 4,129 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Mo del	R	R Squ are	Adju sted R Squar e	Std. Error of the Estim ate	Dur bin-Wat son
1	.74 8 ^a	0.55 9	0.547	5.605 62	1.66 2

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,662 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandar dized Coefficient s		Stand ardize d Coeffi cients	T	Si g.
		B	Std. Erro r	Beta		
1	(Const ant)	10. 57 8	1.67 1		6.3 28	0. 00 0
	Kepem impina n (X1)	- 0.1 51	0.08 1	-0.409	- 1.8 80	0. 06 4
	Budaya Organi sasi (X2)	0.0 02	0.08 4	0.005	0.0 24	0. 98 1
a. Dependent Variable: ABS RES						

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.17, nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,064 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,981, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

1. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel

independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja (Y). Determinasi dihitung dengan menggunakan rumus : $KD = R^2 \times 100\%$. Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 25:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	0.461	0.454	6.15815
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4.25, nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t, atau yang dikenal sebagai uji signifikansi parsial, merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memberikan pengaruh signifikan terhadap

variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan tingkat keyakinan sebesar 95% dengan toleransi kesalahan 5%.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.350	3.578		4.570
	Kepemimpinan	0.700	0.088	0.679	7.955
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan jumlah sampel 76, diperoleh derajat kebebasan ($df = 76 - 2 = 74$). Nilai ttabel berdasarkan df tersebut adalah 1,993 (lihat ttabel pada lampiran). Berdasarkan hasil uji pada tabel, diperoleh nilai thitung sebesar $7,955 > 1,993$, dan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji signifikansi simultan, merupakan teknik statistik yang digunakan untuk

menguji apakah seluruh variabel independen dalam suatu model regresi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.2371	2	145.6186	46.341	.000 ^b
	Residual	229.3879	73	31.423		
	Total	520.6250	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan						

Sumber: data diolah oleh penulis (2025)

Untuk menentukan besarnya f tabel dicari dengan ketentuan Degree Of Freedom(df) = (n-k-1). maka diperoleh (76-2-1) = 73, jadi Ftabel = 3,122 (tabel uji F pada halaman lampiran). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,341 > 3,122), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan jika terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4., diketahui bahwa nilai t hitung (7,955) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,993), serta didukung oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0₁) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha₁) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,350 + 0,700X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 46,1% terhadap variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari, Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi pada Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No.3, Juli 2018 (hal: 1-13) ISSN: 2339 – 0689, E-ISSN: 2406-8616.

Dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4., diketahui bahwa nilai t hitung (9,620) lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,993), serta didukung oleh nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{02}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,350 + 0,803X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel Budaya Organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,556 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi sebesar 55,6% terhadap variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muger Apriansyah dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang pada Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.4, Juli 2020 ISSN: 2622 –8882,

E-ISSN: 2622-9935. Dengan hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotex Indonesia.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4., diketahui bahwa nilai f hitung (46,341) lebih besar dibandingkan dengan f tabel (3,122), serta didukung oleh nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor.

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,729 + 0,128X_1 + 0,686X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,559 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi sebesar 55,9%% terhadap variasi kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari, Prima Diana Putri dengan Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitrateg Interdata Media - Jakarta Selatan pada Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, Januari 2019 ISSN: 2622 – 8882, E-ISSN: 2622-9935. Dengan hasil bahwa Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor, mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,955 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($7,955 > 1,993$), serta didukung oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 16,350 + 0,700X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_{a1}), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diterima, sedangkan hipotesis nol (H_{01}) ditolak.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial yang kuat antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,620 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($9,620 > 1,993$), serta didukung oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,350 + 0,803X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_{a2}), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, diterima, sedangkan hipotesis nol (H_{02}) ditolak.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan yang kuat antara variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cipta Mulia Kreasindo Gunung Sindur Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 46,341 yang lebih besar dari f tabel sebesar 3,122 ($46,341 > 3,122$), serta didukung oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,729 + 0,128X_1 + 0,686X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_{a3}), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan, diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- [2] Afandi P. 2021. *Manajaemen Sumber Daya Manuasia: Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- [3] Algifari. (2019). *Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- [4] Desilia, V., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- [5] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [6] Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hamali, A. Y., & SS, M. (2019). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- [8] Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- [9] Marzuki, M., Armereo, D., & Rahayu, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- [10] Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Pengaruh Intellectual Capital, Kebijakan Dividen Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Jasa Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- [11] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- [12] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson Education.
- [13] Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- [14] Rostini, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM Berkualitas)*. Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia
- [15] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- [16] Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- [18] Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), 146-152.
- [19] Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 76-84.
- [20] Hadriyanti, H., Burhanuddin, B., & Kurniawan, A. W. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Mariorawa Kabupaten Soppeng. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 278-288.
- [21] Hamjah, R. S., Sutisna, E., & Faisal, M. G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 763-771.
- [22] Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- [23] Hindriari, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 1-13.
- [24] Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
- [25] Lain, L., & Nasional, P. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Adira finance cabang ketapang.
- [26] Narande, A. A., & Kasmir, K. (2017). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajerial*, 9(1), 1-10.
- [27] Sari, P. A. I., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang

- Kabupaten Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 601-611.
- [28] Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2020). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- [29] Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- [30] Sunarsi, D., & MM, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 22-51.
- [31] Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 160-189.
- [32] Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1-12.