

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arsa Indonesia Tangerang Selatan

Bella Tiara Ariesandi Simanjuntak¹, Syarifah Ida Farida²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Bellatiara000@gmail.com¹ dosen01477@unpam.ac.id²

Received 10 Juli 2024 | Revised 20 Juli 2024 | Accepted 30 Juli 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh sejumlah 55 responden. Metode analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7,871 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 7,403 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikansi 0,000. Hasil uji simultan nilai $F_{hitung} 43,150 > F_{tabel} 3,180$ dan nilai signifikansi 0,000. Artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 9,811 + 0,403 X_1 + 0,355 X_2$. Kontribusi pengaruhnya sebesar 62,4 %.

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 ARSA Indonesia Tangerang Selatan. The method used was a quantitative method with a saturated sampling technique of 55 respondents. The data analysis method used consisted of validity test, reliability test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient test, hypothesis test consisting of partial t test and simultaneous f test. The results of the study partially showed that leadership style had a positive and significant influence on employee performance with a value of t-calculus. $7,871 > ,t\text{-table. } 2.007$ and significance 0.000. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance with a value of t-calculus. $7,403 > ,t\text{-table. } 2.007$ and significance 0.000. The results of the simultaneous test of the value of F-calculate. $43,150 > ,F\text{-table. } 3.180$ and a significance value of 0.000. This means that leadership style and organizational culture have an effect on employee performance with a regression of $Y = 9.811 + 0.403 X_1 + 0.355 X_2$. The contribution of influence is 62.4%.

Keywords: Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan komponen penting yang menunjang kemajuan dan pemeliharaan suatu perusahaan. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Dengan segala potensi yang dimilikinya, SDM merupakan sumber daya yang paling berarti bagi suatu organisasi. SDM berperan sebagai roda yang bertugas mengkoordinasikan,

menggerakkan dan mengarahkan organisasi sehingga tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan sukses dan produktif. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan “yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Menurut Sembiring (2020:15) “Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan”. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Jadi, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berdasarkan *observasi* atau pengamatan pada PT ARSA Indonesia Beberapa informasi kinerja karyawan ditemukan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan Tahun 2021 – 2023

No	Indikator	Nilai PerTahun			Skor Target
		2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	81	84	82	100%
2	Kuantitas Kerja	80	81	80	100%
3	Kerja Sama	82	82	81	100%
4	Tanggung Jawab	81	81	80	100%
5	Inisiatif	80	82	80	100%
Rata - Rata		80,8%	82%	80,6%	100%

Sumber : HRD PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat data kinerja karyawan mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2021 sebesar 80,8%, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 82%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 80,6%. Naik turunnya kinerja karyawan di PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan disebabkan oleh karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar perusahaan, hasil kerja yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, dan karyawan yang tidak menyelesaikan Job Desk tepat pada waktunya.

Gaya kepemimpinan yang di bawah standar adalah penyebab kinerja karyawan mengalami penurunan, Menurut Sutrisno (2017:213), “Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Kerena pemimpin dianggap sebagai inspirasi bagi karyawan lainnya untuk memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, karyawan diharuskan untuk dapat bekerja mengikuti arahan pimpinannya.

Faktor lain yang menjadi permasalahan kinerja adalah budaya organisasi. Sebagai makhluk yang ramah, pekerja tidak bisa lepas dari berbagai kualitas dan standar yang ada dalam organisasi. Perilaku karyawan, cara mereka mendeskripsikan pekerjaannya, cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, dan pandangan mereka terhadap masa depan, semuanya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang dibentuk oleh norma, nilai, dan keyakinannya. Menurut Luthans (2019:72) “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”. Setiap karyawan akan bertindak sesuai dengan masyarakat umum agar sesuai dengan keadaan mereka saat ini. Karyawan dipersatukan oleh budaya, yang menghasilkan perilaku atau tindakan yang seragam. Seiring berjalannya waktu, budaya akan terbentuk dalam pergaulan dan manfaatnya juga dapat dirasakan dalam menambah kelangsungan hidup perkumpulan secara keseluruhan

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2017:213), “ Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.”. “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Zaharuddin 2021:50). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:170)

mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.”

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah” Afandi, (2018:97). Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019:19) mengatakan bahwa “Budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.”

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15), “kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Fatimah (2021:12) kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya selain itu kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. “kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan” (Esthi & Marwah 2020:133).

Hipotesis

1. H1: Diduga ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan.
2. H2: Diduga ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan
3. H3: Diduga ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:16) menyatakan bahwa, “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik”.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 55 responden

Sumber data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti atau petugas dari sumber pertama. Menurut Sugiyono (2019:194), “data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden”. Sebagai data primer dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang bersumber dari karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan.

Teknik analisa data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji parsial (uji t) serta uji simultan (uji f).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas ini diharapkan dapat menguji apakah pernyataan di setiap hal yang ditanyakan dalam kuisioner itu valid atau tidak. peraturan yang menyertainya Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dianggap valid. Adapun hasil uji validasi variabel Gaya Kepemimpinan, sebagai pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Atasan memiliki sifat kepemimpinan yang baik	0,486	0,266	Valid
2	Atasan mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan	0,684	0,266	Valid
3	Atasan memiliki kebiasaan menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan	0,647	0,266	Valid
4	Atasan memiliki kebiasaan bersedia nenerima saran dari karyawan	0,762	0,266	Valid
5	Atasan memiliki cara khas dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan karyawan	0,663	0,266	Valid
6	Atasan memberikan ide ide yang inovatif	0,724	0,266	Valid
7	Atasan memiliki watak seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan	0,603	0,266	Valid
8	Atasan memiliki watak keberanian dan ketekunan	0,678	0,266	Valid
9	Atasan memiliki kepribadian yang baik	0,745	0,266	Valid
10	Atasan memiliki kepribadian seorang pemimpin yang penentuan keberhasilan	0,524	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan bekerja selalu memperhitungkan resiko yang terjadi	0,693	0,266	Valid
2	Karyawan bertanggung jawab ketika mengambil resiko dalam bekerja	0,663	0,266	Valid
3	Perusahaan memberikan perhatian ke karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti	0,399	0,266	Valid
4	Karyawan dapat bekerja pada hasil kerja	0,607	0,266	Valid
5	Karyawan rutin bekerja sama dengan cara diskusi	0,523	0,266	Valid
6	Karyawan berdiskusi dengan baik jika ada permasalahan dalam tim	0,714	0,266	Valid
7	Karyawan memiliki peforma yang baik dalam bekerja	0,615	0,266	Valid
8	Karyawan sangat produktivitas dalam bekerja	0,808	0,266	Valid
9	Karyawan mampu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	0,745	0,266	Valid
10	Karyawan mampu bekerja menjaga kondisi kesehatan agar selalu prima	0,723	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah	0,514	0,266	Valid
2	Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan	0,525	0,266	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik	0,543	0,266	Valid
4	Kinerja karyawan dapat membuat perusahaan mencapai target	0,582	0,266	Valid
5	Karyawan memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan	0,58	0,266	Valid
6	Kerjasama karyawan dengan atasan berjalan baik	0,609	0,266	Valid
7	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima	0,664	0,266	Valid

No	Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
8	Karyawan sudah terbiasa tidak menunda-nunda pekerjaan	0,570	0,266	Valid
9	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan	0,639	0,266	Valid
10	Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan seblum ditegur oleh atasan	0,660	0,266	Valid

Sumber: SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266) dengan demikian semua pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* di dapat diatas 0,60. Berikut adalah hasil uji realibitas pada tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel di atas 0,60 artinya seluru instrumen variabel termasuk dalam kategori reliabel.

Uji Normalitas

Digunakan untuk memastikan apakah nilai residu dalam model regresi terdistribusi normal untuk mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal atau hampir normal, atau persamaannya berdistribusi normal, dengan menggunakan suatu ukuran untuk menghitung variabel independen yang tersisa.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57906265
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.062
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas, diperoleh nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,050. Hasilnya, distribusi persamaan pengujian diasumsikan normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.538	1.86
Budaya Organisasi	0.538	1.86

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada tabel 9 Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai *tolerance* $0,538 < 1$ dengan nilai VIF $1,860 < 10,00$ dan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0,538 < 1$ dengan nilai VIF $1,860 < 10,00$ dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

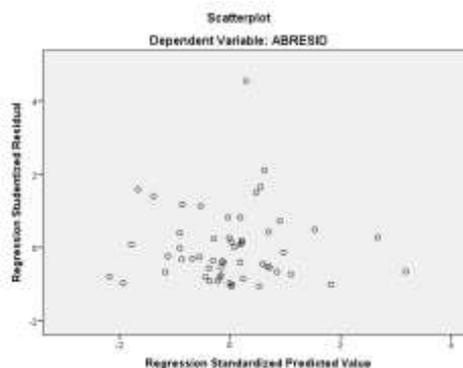
Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.624	.610	3.647	1.647

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, mode regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,647 yang berada diantara 1,550- 2,460 “Tidak ada gangguan autokorelasi”

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Uji Glejser

Dilihat dari pengujian yang dihasilkan pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik fokus tersebar secara sembarangan, jangan salah contoh, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada hub Y, hal ini berarti tidak ada penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien regresi linear berganda berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 24, maka hasil koefisien regresi berikut tabel 13

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.811	3.021		3.248	.002
	Gaya Kepemimpinan	.403	.101	.464	3.998	.000
	Budaya Organisasi	.355	.103	.398	3.430	.001



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang dapat diperoleh $Y = 9,811 + 0,403 X_1 + 0,355 X_2$.

Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

1. Nilai tetap sebesar 9,811 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 9,811 satuan.
2. Nilai 0,403 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Gaya Kepemimpinan maka setiap perubahan 1 satuan pada 1 Budaya Organisasi akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,403 satuan.
3. Nilai 0,355 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada Budaya Organisasi maka setiap selisih 1 satuan pada 1 Gaya Kepemimpinan akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,355 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.610		3.647

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Budaya Organisasi(X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T Parsial

Untuk menguji spekulasi, gunakan uji t (sampai taraf tertentu). Dengan melihat tingkat kepentingan yang digunakan dalam pemeriksaan ini dengan $\alpha = 0,05$ maka digunakan standar kepentingan sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peluang mencapai kesimpulan memiliki kemungkinan sebesar 95% atau ketahanan kesalahan sebesar 5%.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13 Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.027		4.634	.000
	Gaya Kepemimpinan	.638	.081	.734	7.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 13 di atas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,871 > 2,007$) hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.433	3.161		4.566	.000
	Budaya Organisasi	.636	.086	.713	7.403	.000



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan tabel 21 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(7,403 > 2,007)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian ini digunakan uji F (Secara Simultan) dengan arti 5%. Dalam penelitian ini digunakan aturan kepentingan sebesar 5% $(0,05)$, dengan syarat: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sedangkan Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berikut hasil uji f pada tabel 22:

Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1147.986	2	573.993	43.150	.000 ^b
	Residual	691.723	52	13.302		
	Total	1839.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS Versi24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,150 > 3,180)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis nilai t $(7,871 > 2,007)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Yang berarti adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan atau gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan dalam sebuah perusahaan memiliki peranan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, tanpa adanya seorang pemimpin maka visi dan misi sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis, diketahui nilai Uji T $(7,403 > 2,007)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Artinya terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan di PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Budaya organisasi merupakan satu set nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang bersama-sama membentuk lingkungan kerja di dalam suatu organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, kolaborasi, dan tingkat keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis diketahui nilai F $(43,150 > 3,180)$, dan sig $(0,000 < 0,05)$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan sig secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Setiap karyawan harus memiliki Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang baik di dalam perusahaan, dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kerja yang baik dari setiap karyawan sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dimana semakin baik tingkat suatu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi di suatu perusahaan maka akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap proses kinerja karyawan, namun jika Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang dijalankan kurang maksimal tidak memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian pada karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Hasil uji t, nilai *t* ($7,871 > 2,007$) dan *sig* ($0,000 < 0,05$).
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai *t* ($7,403 > 2,007$) dan Sig ($0,000 < 0,05$).
3. gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai *f* ($43,150 > 3,180$), hal dan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan persamaan regresi $Y = 9,811 + 0,403 X_1 + 0,355 X_2$. Koefisien determinasi sebesar 62,4 %, sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Angga Pratama. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan*. Jurnal Madani, Vol. 3, No. 2, September 2020 Hal. 202-211
- Arijanto, A. (2019). *How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer*. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-0>.
- Asep Sofyadi. Suroso (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Densha Indoguna Jaya*.
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Farida Agustin (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 2 Hal. 128-136 p-ISSN:2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.
- Fitriana D S, Astri N R, Refani K dan Ibnu H F (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ*. Jurnal Vol.6, p-ISSN: 2541-0849 e ISSN: 2548-1398 No. 4
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi semb). Undip.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdak Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marlina , Mardiana, Fiansi , Astuti, (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial, Vol. 1 No. 3 Hal. 95-98.
- Muger Apriansyah (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotex Indonesia di Tangerang*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol 2 No.4, ISSN:2622-9935.
- Muhammad Fachri , Puspita Wulansa (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Kantor Pusat Pt. Pelindo Iv*. e-Proceeding of Management : Vol.9, No.2 April 2022
- Pendis Hasyim (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT KAO indonesia*. Universitas Krisnadwipayana Vol.8. No 2 Tahun 2020 p-ISSN: 2338 -4794 e-ISSN:2579-7476.
- Soulthan S. Batubara (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)*. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi) Vol. 3, No. 1 Hal. 40-58 e-ISSN 2620-5866.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwijo (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Langgeng Kencana di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif,Vol.2 No.4, ISSN:2622-9935.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.