



Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Samsata Tours dan Travel Jakarta Pusat

Alwan Azhar Zaidan^{1*}, Kemas Vivi Andayani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: alwanazhar1222@gmail.com¹, dosen01342@unpam.ac.id²

Diterima: 7 Februari 2026

Direvisi : 27 Februari 2026

Disetujui : 28 Februari 2026

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study is to determine the influence of leadership and organizational culture partially and simultaneously on employee performance at PT Samsata Tours and Travel, Central Jakarta*

Methods. *The research used a quantitative method, a population of 70 employees with a saturated sampling technique, so the sample was 70 employees. Data were collected through questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, assisted by the SPSS Version 24 software*

Findings. *The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 10.560 > t-table 1.995 and a significance value of 0.000. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 13.263 > t-table 1.995 and a significance value of 0.000. Simultaneously, leadership and organizational culture significantly influence employee performance with an F-value of 493.136 > F-table 3.13 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.936 indicates that 93.6% of employee performance is influenced by leadership and organizational culture, while the remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study.*

Implication. *The findings of this study imply that improving employee performance can be achieved through strengthening effective leadership and implementing a positive organizational culture within the company. Therefore, the management of PT Samsata Tours and Travel Jakarta Pusat is expected to enhance leadership quality, particularly in communication, role modeling, and performance evaluation systems, while also fostering an organizational culture that emphasizes results orientation, teamwork, and responsibility in order to optimize employee performance.*

Keywords. *Leadership, Organizational Culture, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Samsata Tours and Travel, Jakarta Pusat.

Metode. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 70 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel yang digunakan adalah 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS Versi 24.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 10,560 > ttabel 1,995

dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 13,263 > ttabel 1,995 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 493,136 > Ftabel 3,13 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,936 menunjukkan bahwa sebesar 93,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Implikasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan yang efektif serta penerapan budaya organisasi yang positif dalam perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PT Samsata Tours dan Travel Jakarta Pusat perlu meningkatkan kualitas komunikasi pimpinan, keteladanan, serta sistem penilaian kinerja, sekaligus membangun budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, kerja sama, dan tanggung jawab agar mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat berdiri sejak 2005 yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa (travel agent). Dengan melayani pemesanan tiket domestik dan internasional, hotel, tours, pengurusan dokumen, umrah, dan haji. Untuk mendukung pelayanan yang diterapkan oleh PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat, maka harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan perlu meningkatkan kinerja karyawan. melalui proses Budaya organisasi yang diupayakan melalui penerapan kepemimpinan yang cocok pada karyawannya. Dengan penerapan kepemimpinan yang cocok diharapkan mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat dapat diukur dengan penyelesaian tugasnya secara efektif, dan efisien, serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan yang tepat dan Budaya organisasi yang baik.

Penulis sajikan data hasil dari dugaan permasalahan kinerja karyawan pada saat melakukan observasi di PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat, dengan data sebagai berikut.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan pada PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat

No	Kinerja Karyawan	2022		2023		2024	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Jumlah pekerjaan	21	60	20	58	18	55
2	Kualitas pekerjaan	21	60	21	60	21	60
3	Ketepatan waktu	20	58	20	58	21	60
4	Kehadiran	21	60	18	55	21	60
5	Kemampuan kerja sama	20	58	21	60	19	58
	Rata – Rata	20	59,2	18	58,2	18	58,6

Berdasarkan Tabel 1 persentase variabel kinerja karyawan pada Tahun 2022 persentase kinerja karyawan rata-rata menurun di angka 59,2%.pada Tahun 2023 persentase kinerja karyawan rata-rata menurun di angka 58,2%. pada Tahun 2024 persentase kinerja karyawan rata-rata menurun di angka 58,6%.Dari hasil tersebut setiap tahun mengalami penurunan. Penurunan itu sendiri terjadi karena banyak faktor, yaitu komunikasi, keteladanan, kepercayaan diri, pengetahuan manajerial dan juga penilaian kinerja.

Hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh Penulis di PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat, maka menemukan permasalahan kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 2. Kepemimpinan PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat

No	Aspek	Standar (100%)	2022 (100%)	2023 (100%)	2024 (100%)
1	Komunikasi	100%	87%	83%	75%
2	Keteladanan	100%	88%	79%	73%
3	Kepercayaan Diri	100%	90%	86%	70%
4	Pengetahuan Manajerial	100%	94%	87%	79%
5	Penilaian Kinerja	100%	86%	78%	60%
	Rata-rata	100%	89%	82%	71%

Berdasarkan data pada Tabel 2 persentase variabel kepemimpinan tiap tahunnya mengalami penurunan, bahkan pada Tahun 2022 mencapai rata-rata persentase 89%, pada Tahun 2023 mencapai rata-rata persentase 82%, pada Tahun 2024 mencapai rata-rata persentase 71%. Artinya hasil data ini menunjukkan bahwa kepemimpinan masih dikatakan cukup rendah dan masih jauh dari apa yang diharapkan oleh PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat terlihat bahwa setiap tahun tidak memiliki peningkatan, terlebih setiap tahun mengalami penurunan, pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan 7%, pada tahun 2023-2024 mengalami penurunan 11%.

Tabel 3. Budaya organisasi PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat

No	Budaya organisasi	2021		2022		2023	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Tingkat Absensi	22	63	21	60	19	57
2	Mematuhi semua peraturan perusahaan	23	65	22	62	21	60
3	Penggunaan waktu	22	63	21	60	21	60
4	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	22	63	21	60	18	55
	Rata – Rata	22	63,5	21	60,5	20	58

Berdasarkan data pada Tabel 3 persentase variabel Budaya organisasi tiap tahunnya selalu mengalami penurunan, bahkan pada Tahun 2022 hanya mencapai rata-rata persentase 63,5%. Selanjutnya pada Tahun 2023 hanya mencapai rata-rata persentase 60,5%. Berikutnya pada Tahun 2024 hanya mencapai rata-rata persentase 58%. Artinya hasil data ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi masih dikatakan cukup rendah dan masih jauh dari apa yang diharapkan oleh PT Samsata Tours Dan Travel Jakarta Pusat dilihat karena setiap tahun tidak ada peningkatan yang lebih signifikan.

2. Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:09), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator menurut Bangun (2019: 233) adalah: Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama

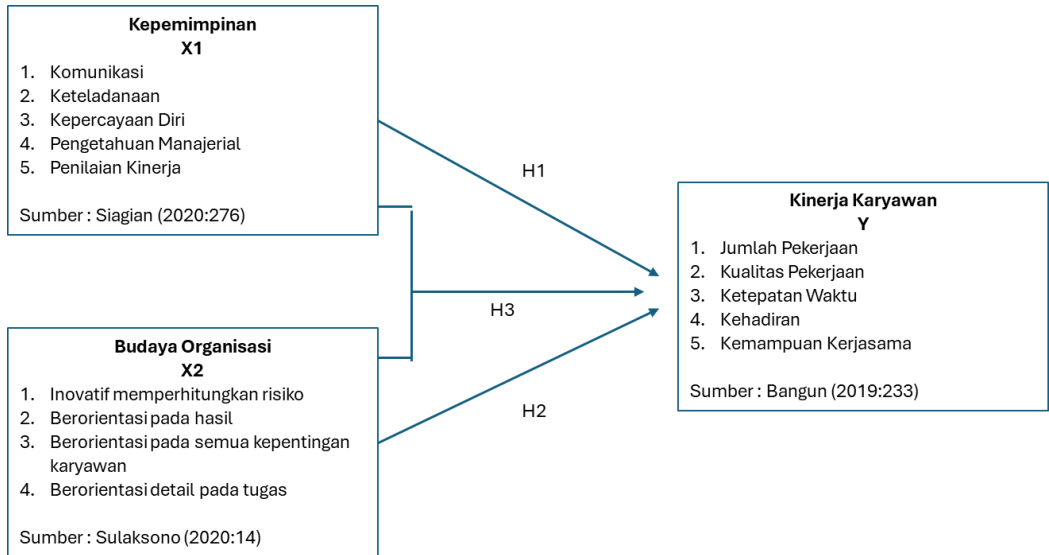
Kepemimpinan

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2020:55) “kepemimpinan dalam penelitian ini pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. menurut Siagian (2020:276) indikator kepemimpinan: Komunikasi, keteladanan, Kepercayaan diri, pengetahuan manajerial, penilaian kinerja.

Budaya Organisasi

Menurut Fachreza, Musnadi, (2018:118) budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung

konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Menurut Sulaksono (2020:14) Indikator budaya organisasi adalah: Inovatif memperhitungkan risiko, seperti, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi dan sampel berjumlah 70 (tujuh puluh) karyawan sampling. Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Samsata Tours Dan Travel yang berjumlah 70 (tujuh puluh) karyawan.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja, dengan indikator Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Variabel independennya terdiri dari Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Indikator Kepemimpinan meliputi: indikator kepemimpinan: Komunikasi, keteladanaan, Kepercayaan diri, pengetahuan manajerial, penilaian kinerja; sedangkan indikator Budaya Organisasi meliputi: Inovatif memperhitungkan risiko, seperti, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, berorientasi detail pada tugas. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.526	1.249		.421	.675

Kepemimpinan (X1)	.455	.043	.463	10.560	.000
Budaya Organisasi (X2)	.601	.045	.582	13.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0.526 + 0.455 X_1 + 0.601 X_2$. Dimana nilai konstanta A = 0.526 dapat diartikan bahwa jika, kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 0.526. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) = 0.455 dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.455. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) = 0.601 dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi (X2) meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.601.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2. Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877^a	.769	.766	4.88469

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911^a	.831	.828	4.18752

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,911 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968^a	.936	.934	2.58450

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,968 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 5. Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.766	4.88469

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.769, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76,9% variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23,1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.828	4.18752

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.831, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,1% variabel Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 16,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.936	.934	2.58450

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.936, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.6% variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 16.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi X1 – Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.726	2.125		3.636	.001
	Kepemimpinan (X1)	.862	.057	.877	15.062	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 15.062 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel (15.062 > 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi X2 - Y

		Coefficients^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.466	1.930	2.313	.024
	Budaya Organisasi (X2)	.941	.052	18.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X2) dengan thitung sebesar 18.254 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel (18.254 > 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	6587.963	2	3293.981	493.136	.000 ^b
	Residual	447.537	67	6.680		
	Total	7035.500	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 493,136 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 67$ sebesar 3,13. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 493,136 > 3,13, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.769, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76,9% variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 23,1% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan (X1) dengan thitung sebesar 10.560 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel (10.560 > 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,911 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.831, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,1% variabel Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 16,9% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Organisasi (X2) dengan thitung sebesar 13.263 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel (13.263 > 1.995) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,968 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.936, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.6% variabel Kepemimpinan (X1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 16.4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 493,136 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 67 sebesar 3,13. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 493,136 > 3,13, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)..

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan dimana penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik, atau beban kerja, tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian hanya dilakukan pada PT Samsata Tours dan Travel Jakarta Pusat, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke travel lain dengan karakteristik berbeda. Pengambilan data dilakukan dalam periode tertentu sehingga tidak menangkap dinamika kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat berubah sewaktu-waktu, terutama pada masa kegiatan tour and travel yang waktu padat atau libur.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samsata Tours dan Travel Jakarta Pusat. Secara parsial, kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 10,560 dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 13,263 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 493,136 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,936 menunjukkan bahwa sebesar 93,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi yang positif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, Ma'ruf. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

- Adella Fajrilliya Berliana (2024) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang.
- Anariesti Melanie Salsabila, Kemas Vivi Andayani (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Samco Farma Kota Tangerang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Asep Saepulloh (2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Wilayah Serang Banten.
- Bambang Hariyanto, Suryadi Marthadinata (2023) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Nasional Kantor Kerja Bersama-Magelang.
- Bangun, Wilson. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. Bejo Siswanto. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Akarsa. Jakarta.
- Dede Andi, Hafis Laksamana Nuraldy, Imbron (2020) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. (2022). Pengantar Manajemen (3 in 1). Mediaterra. Kebumen.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2022. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jonathan, Sarwono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kemas Vivi Andayani, Riri Arianti Dwi Cahyani (2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra.
- Muhammad Guruh, Iman Syatoto, Abdul Razak (2021) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang
- Riduwan dan Sunarto. 2021. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta. Riduwan. 2021. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2021. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Siagian, Sugiyono. (2021). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumadi Suryabrata. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS. 2013.
- Sunyoto, Munandar. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ketiga. Kencana. Jakarta.
- Suwatno, dkk. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tarwijo (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana Di Jakarta.
- Thomas, Sumarsan. (2022). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 2. PT Indeks. Jakarta.
- Tria Melisa, Subarto (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, Minto. 2022. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata. Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta.
- Wiyanto, Muhammad Idrus (2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja (Kuartal Selatan)