



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi

Shohibatul Azizah

azizahshohibatul04@gmail.com

Universitas Pamulang

Nurul Ilham

dosen02548@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *azizahshohibatul04@gmail.com*

Abstrak. *Leadership style is defined as the attitude or way a leader manages his organization. Organizational culture is defined as the norms that operate in an organization. Employee performance can be interpreted as an employee's contribution to the company. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Bisma Narendra in Cibitung, Bekasi Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 84 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that leadership style has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 37.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.005 > 1.989)$. Organizational culture has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.329 > 1.989)$. Leadership style and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.979 + 0.291X_1 + 0.507X_2$. The coefficient of determination value is 56.9% while the remaining 43.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(53.469 > 2.720)$.*

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

Abstrak. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sikap atau cara seorang pemimpin dalam mengatur organisasinya. Budaya organisasi diartikan sebagai norma yang berjalan pada suatu organisasi. Kinerja karyawan bisa diartikan sebagai suatu capaian kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,005 > 1,989)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,329 > 1,989)$. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,979 + 0,291X_1 + 0,507X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,469 > 2,720)$.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua

tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer atau pimpinan masing-masing unit kerja atau divisi didalam persusahaan tersebut sehingga salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan yakni menggerakkan orang-orang dalam perusahaan agar mampu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk bersama-sama menciptakan kemajuan perusahaan.

PT Bisma Narendra merupakan salah satu industri manufaktur di sektor baja lapis seng dengan nama produk yang dikenal dengan merek gajah bisma, gajah surya, kijang surya. Selain itu perusahaan juga melakukan kegiatan bisnisnya dengan melayani pencelupan lapisan seng atau sering dikenal dengan istilah *tolling*. Pasar *output* produk ini selain digunakan oleh perusahaan-perusahaan di sektor industri yang dipakai untuk dinding dan atap pabrik dengan skala pemakaian besar, juga untuk pasar non industri dan retail yang banyak ditemui untuk kebutuhan bangunan atap rumah dikenal dengan nama rangka baja ringan dan juga untuk aplikasi lainnya seperti pembuatan *body* AC, kulkas, kompor dan lain sebagainya. Perusahaan didirikan pada tahun 1994 dengan Akta Notaris No. 298 Notaris Djejem Widjaja, S.H. tanggal 24 Nopember 1994 kemudian dilanjutkan proses pembangunan pabrik dan mulai beroperasi *commissioning* produksi tahun 1996.

Guna meningkatkan mutu dan produk, pemerintah melalui Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor: 02/M-IND/PER/2009 membuat regulasi tentang pemberlakuan Standar Nasional Indonesia (SNI) wajib untuk produk baja. Regulasi wajib itu akan diperluas untuk produk baja lembaran dan gulungan lapis paduan aluminium seng (BjLS) serta baja lembaran, pelat, dan gulungan canai panas (BjP). Dimaksudkan sebagai bentuk pengawasan standar barang yang diproduksi industri *manufacture*. Produk PT Bisma Narendra telah melaksanakan prosedur regulasi SNI tersebut diatas dimana baja galvanis dengan ketebalan 0.20mm sampai dengan 1.00mm masuk dalam kategori SNI 07-0601-2006 sesuai yang ditetapkan pemerintah.

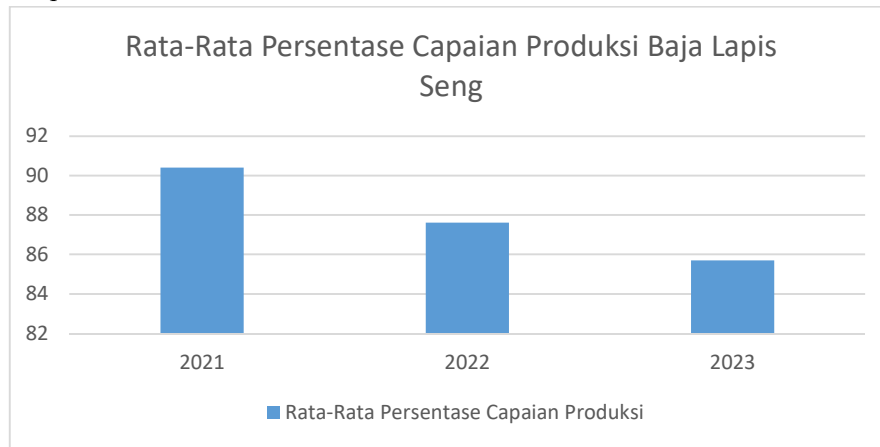
**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Yang Diukur Melalui Jumlah Produksi Baja Lapis
Seng PT Bisma Narendra Tahun 2021-2023**

Bulan	Jumlah Produksi Galvanis Baja Lapis Seng (Dalam Metrik Ton)		
	2021	2022	2023
Januari	2.255	2.210	2.252
Pebruari	2.310	2.230	2.282
Maret	2.355	2.212	2.276
April	2.360	2.370	2.113
Mei	2.315	2.190	2.132
Juni	2.298	2.272	2.215
Juli	2.256	2.165	2.166
Agustus	2.253	2.210	2.128
September	2.292	2.230	2.154
Oktober	2.318	2.218	2.122
Nopember	2.380	2.215	2.180
Desember	2.218	2.230	2.165

Bulan	Jumlah Produksi Galvanis Baja Lapis Seng (Dalam Metrik Ton)		
	2021	2022	2023
Jumlah	27.610	26.752	26.185
Target (MT)	30.531	30.546	30.561
Persentase (%)	90,4%	87,6%	85,7%

Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2024

Apabila tabel 1.1 di atas, capaian produksi di atas dibuat gambar grafik maka akan terlihat fluktuatif seperti di bawah ini.



Sumber: PT Bisma Narendra diolah, 2024

Gambar 1.1 Grafik Capaian Produksi PT Bisma Narendra Tahun 2021-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan gambar 1,1 di atas, memperlihatkan bahwa capaian produksi *Cold Rolled Coil* (CRC), *Galvanis* dan *Tolling* yang didasarkan pada target yang ditetapkan secara agregat capaian produksi dari tahun 2019 sampai 2023 menunjukkan perkembangan capaian yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini yakni Pertama, Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Kedua, Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Ketiga, Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi?

KAJIAN TEORITIS

Manajemen.

Pengertian Manajemen.

Fathoni (2021:74) mendefinisikan “manajemen sebagai proses kegiatan penggerakan sekelompok orang dan menggerakkan segala fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu”. Selanjutnya menurut Solihin (2021:56) mendefinisikan “manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi atau perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial*

capital), material (*land, natural resources raw materials*) maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Manajemen.Sumber Daya Manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Sedarmayanti (2020: 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Wirawan (2021: 25) berpendapat “sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Kemudian pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020: 10) yang mendefinisikan “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Gaya Kepemimpinan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020: 113) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekereja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

- a. Sifat pemimpin.
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan tujuan organisasi.
- b. Motivatif.
Pimpinan mampu memberikan semangat dan motivasi kepada bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja lebih baik lagi
- c. Kemampuan mengambil keputusan
Keterampilan untuk menganalisis dan membuat keputusan penting untuk dimiliki setia pemimpin ,bisa di bilang ini merupakan salah satu indikator kepemimpinan yang paling pertama di lihat ketika evaluasi.
- d. Kemampuan dalam komunikasi
Seorang pemimpin pasti memiliki ide, pengalaman dan keahliannya sendiri, yang menjadi indikator kepemimpinan yang efektif dalam hal ini apakah kamu bisa menyampaikan pesan,gagasan atau pikiran kepada orang lain agar mereka memahami dengan baik apa yang kamu maksud.
- e. Memiliki inisiatif
Kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Budaya Organisasi.

Pengertian Budaya Organisasi Organisasi

Pengertian tentang budaya organisasi disampaikan beberapa ahli, seperti menurut Torang (2021:106) “budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya”.

Indikator Budaya Organisasi

- a. Keberanian mengambil risiko
Yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko,
- b. Perhatian terhadap detil/ketelitian
Yaitu seberapa besar ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut.
- c. Berorientasi kepada hasil
Yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses),
- d. Berorientasi tim
Yaitu seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas,
- e. Agresifitas
Yaitu seberapa besar organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

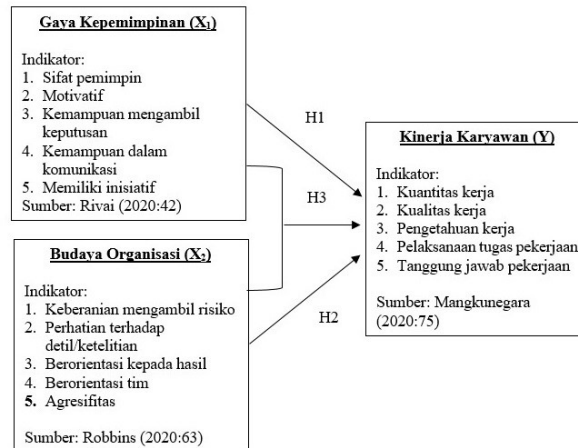
Kinerja Karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Indikator Kinerja Karyawan.

- a. Kualitas kerja.
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja.
Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau seberapa lama seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Pengetahuan kerja.
Kemampuan seseorang dalam mengetahui urutan pekerjaan atau tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Pelaksanaan tugas pekerjaan.
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- e. Tanggung Jawab pekerjaan.
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara baik yang diberikan perusahaan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

- $H_{01} : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- $H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- $H_{02} : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- $H_{a2} : \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- $H_{03} : \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.
- $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian

metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi.

Menurut Sugiyono (2020: 126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2019: 173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel.

Sampel.

Menurut Siyoto (2020:52) menjelaskan bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”. Selanjutnya menurut Arikunto (2019: 131) berpendapat sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Uji Normalitas.

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

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2020: 251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020: 252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.081	84	.200*	.984	84	.388

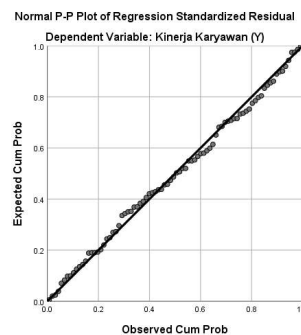
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024.

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

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.367	3.100

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,374 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-37,4\%) = 62,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.509	2.730

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,5\%) = 48,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.558	2.589

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,569 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-56,9\%) = 43,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

(a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.823	3.290		.000
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.616	.088	.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,005 > 1,989)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. 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 Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

(b) Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.875	2.683		4.799	.000
Budaya Organisasi (X2)	.665	.071	.718	9.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,329 > 1,989). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	716.803	2	358.402	53.469	.000 ^b
	Residual	542.947	81	6.703		
	Total	1259.750	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (53,469 > 3,110), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Pembahasan Hasil Penelitian.

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.

Total *mean* skor variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,72 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas gaya kepemimpinan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,1% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,6% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.

Total *mean* skor variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,74 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas budaya

organisasi yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,3% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 41,5% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 36,7% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,78 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19,0% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 42,9% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 35,2% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,823 + 0,616X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,612 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,374 atau sebesar 37,4% sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,005 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Farida Agustin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% dan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chyntia Yovanda Veronica, Hotlin Siregar, Joan Berlin Damanik (2023), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPTUHPT Siborongborong, Tapanuli. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,307 + 1,634X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel $(41,707 > 2,652)$.

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

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,875 + 0,665X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,515 atau sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,329 > 1,989)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 40,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,875 > 2,010$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiyanto, Muhamad Idrus (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,693 > 1,672$).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,979 + 0,291X_1 + 0,507X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,754 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($53,469 > 3,110$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurul Miftahul Azizah (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Sliwangi Semarang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, Ine Yuliani (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,9% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,173 > 3,140$).

KESIMPULAN

Pertama, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,823 + 0,616X_1$, nilai korelasi sebesar 0,612 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,005 > 1,989$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Kedua, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,875 + 0,665X_2$ nilai korelasi sebesar 0,665 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,329 > 1,989$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. Ketiga,

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,979 + 0,291X_1 + 0,507X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,754 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(53,469 > 3,110)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari (2019) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Buchanan, Davis dan Andrzej Huczynski (2018) *Organizational Behaviour An Introductory Text*. England: Practice Hall.
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Luthans. Fred (2019) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT Andi Offset.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tobari (2019) *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Dee Publish
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo (2021) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal (2020) *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Sumber Jurnal:

- Bambang Hariyanto, Suryadi Marthadinata (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Nasional Kantor Kerja Bersama Magelang*. Jurnal Jimawa Vol.3 No.3, ISSN: 2775-9296. Universitas Pamulang.
- Catur Galuh, Pancagaluh Ratnasih (2023) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangunbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI). Vol. 9 No.6. ISSN: 2460-5891. Lembaga KITA.
- Chyntia Yovanda Veronica, Hotlin Siregar, Joan Berlin Damanik (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPTUHPT Siborongborong, Tapanuli*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol.2 No.2. ISSN: 2337-6503. Universitas Sisimangaraja XII Tapanuli.
- Denok Sunarsi, Ine Yuliani (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang*. Jurnal Semarak Vol.2 No.1. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang.
- Ditna Kiranie, Dana Prohadi, Warman Suryaman (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada di Kelurahan Cigugur Tengah*. Jurnal Professional Vol.10 No.2. ISSN: 2722-371X. Universitas Bandung.
- Farida Agustin (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Komarudin** (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat*. Jurnal Semarak Vol.1 No.2. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang.
- Muger Apriansyah (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2 No.4. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Nurul Ilham, dkk (2024) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Perdagangan Kota Depok*. Jurnal Perkusi Vol. 4 No.3 . Universitas Pamulang
- Nurul Miftahul Azizah (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Sliwangi Semarang*. Jurnal Kewirausahaan JBK Vol.12 No.4. ISSN: 2622-0806. Universitas Stikubank Semarang.
- Syarifah Ida Farida, Oki Iqbal Khair (2019) *Leadership sebagai Dasar Kecerdasan Intelektual Mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) Vol. 3, No. 1. Universitas Pamulang
- Tria Melsia, Subarto (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.1. Universitas Pamulang.
- Wiyanto, Muhamad Idrus (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter)*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.4 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.