
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greentech Asia Sejahtera

Febriski Dwi Firdaus¹ Muslikhun²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
febriskid@gmail.com¹ muslikhun64@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greentech Asia Sejahtera. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan instrumen penelitian memenuhi kriteria yang diperlukan. Selanjutnya, analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Menggunakan software SPSS 26 dengan jumlah sampel 32 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Home Industry Souvenir Packybag Vintage* dengan penarikan sampel menggunakan Sampel Jenuh. Hasil dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di *Home Industry Souvenir Packybag Vintage*. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) besaran pengaruh sebesar 60% dan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan*

Abstrak

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Greentech Asia Sejahtera. Data analysis was carried out using SPSS version 26 software. Validity and reliability tests were carried out first to ensure the research instrument met the required criteria. Next, regression analysis is used to test the simultaneous influence of independent variables (Leadership Style and Organizational Culture) on the dependent variable (Employee Performance). Using SPSS 26 software with a sample size of 32 respondents. The population in this study were Vintage Packybag Souvenir Home Industry employees with sampling using Saturated Samples. The results of this research are Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance in the Vintage Packybag Souvenir Home Industry. The variables Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously influence the Employee Performance variable (Y). The magnitude of the influence is 60% and the remaining 40% is caused by other variables.

Keywords: *Leadership Style; Organizational Culture; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin *kompetitif*, setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi *operasional* perusahaan. PT. Greentech Asia Sejahtera. Untuk mencapai kinerja yang optimal, PT. Greentech Asia Sejahtera perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Y, 2019).

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki kekuatan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan, mendorong mereka bekerja lebih baik. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Memahami pengaruh kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan menjadi kunci bagi PT. Greentech Asia Sejahtera untuk tetap kompetitif dan terus berkembang di pasar yang *dinamis* (Subrata, 2019).

Kinerja karyawan tidak hanya mencakup *output* yang dapat dilihat dan diukur, tetapi juga mencakup ide-ide inovatif, kemampuan pemecahan masalah, dan peningkatan prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut beberapa penelitian terdahulu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan menurut Lawler dan Porter, dalam (H.A, 2022).

Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mengembangkan potensi bawahan dan mengarahkan mereka menuju hasil optimal Dvir et al dalam (Simbolon, 2022). Selain itu, budaya organisasi yang kompetitif dan inovatif terbukti memiliki hubungan positif dan kuat dengan kinerja organisasi Ogbonna dan Harris, dalam (Febriani et al., 2023).

Menurut Peter G. Northouse dalam (Nurjaya et al., 2020) , gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dan membentuk dinamika kerja di organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi, memandu, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian target bisnis yang diinginkan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendukung inovasi, dan mendorong kolaborasi produktif di antara karyawan.

Menurut (Febriani et al., 2023) budaya organisasi, ada faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan. PT. Greentech Asia Sejahtera dapat memanfaatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas mereka. Program ini tidak hanya membantu karyawan menguasai teknologi terbaru dan teknik inovatif dalam industri hijau, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan karyawan yang terus berkembang dan merasa dihargai, PT. Greentech Asia Sejahtera dapat memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan dan peluang yang ada di pasar.

Selain itu, pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi tidak boleh diabaikan. Komunikasi yang terbuka dan *transparan* antara manajemen dan karyawan dapat membangun kepercayaan dan memperkuat ikatan dalam tim. PT. Greentech Asia Sejahtera harus memastikan bahwa semua anggota tim merasa didengar dan dihargai, serta memiliki akses yang jelas terhadap informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pertemuan rutin, *feedback konstruktif*, dan saluran komunikasi yang mudah diakses akan membantu mengatasi hambatan, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi di seluruh organisasi. Dengan pendekatan yang *holistik* ini, PT. Greentech Asia Sejahtera dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan produktivitas tinggi, memungkinkan perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuannya dengan sukses (Pratama & Elistia, 2020).

Sementara itu, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Budaya organisasi yang baik mencerminkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dihargai oleh perusahaan dan karyawannya. Ini termasuk nilai-nilai seperti kerjasama, *integritas*, *keaktivitas*, dan tanggung jawab. Budaya yang kuat juga mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi antar tim, dan penghargaan atas kontribusi individu maupun kelompok.

PT. Greentech Asia Sejahtera, dengan visi menjadi pemimpin dihadapkan pada tantangan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi. Dalam konteks ini, penting untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis kontribusi kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Greentech Asia Sejahtera, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Memahami pengaruh kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan menjadi kunci bagi PT. Greentech Asia Sejahtera untuk tetap kompetitif dan terus berkembang di pasar yang *dinamis*. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya organisasi yang kuat, PT. Greentech Asia Sejahtera dapat menciptakan tim yang termotivasi dan berkomitmen, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi. Hal ini tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang di tengah persaingan yang ketat.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini diharapkan diperoleh wawasan mendalam mengenai pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan membantu PT. Greentech Asia Sejahtera dalam mengembangkan strategi efektif untuk mencapai tujuan organisasinya, memastikan bahwa setiap individu dalam perusahaan berkontribusi maksimal demi keberhasilan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan deskriptif, populasi penelitian yaitu karyawan di PT. Greentech Asia Sejahtera. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Greentech Asia Sejahtera. Sampel penelitian yaitu responden yang bekerja di perusahaan PT. Greentech Asia Sejahtera dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh diperoleh 32 responden.

Waktu penelitian dilaksanakan pada April 2024 – Juni 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form kemudian disebarakan kepada responden. *Instrument* penelitian menggunakan *skala likert* dengan penilaian 1-5. *Skala Likert* berguna untuk mengukur pendapat responden terkait variabel penelitian yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang dapat dijadikan titik tolak penyusunan instrumen penelitian yang berupa pertanyaan maupun pernyataan Sugiyono, dalam .Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskripsi, uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesiss menggunakan SPSS 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut Tjiptono dalam (Alhidayatullah et al., 2023) merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya ini mencerminkan filosofi, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam konteks politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu guna mencapai hasil tertentu. Heidjrachman dan Husnan dalam (Nurjaya et al., 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan didasarkan pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, diterima oleh kelompok, dan memiliki keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk situasi tertentu.

Fahmi dalam (Nurlina et al., 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai rencana. Pemimpin dan kepemimpinan diibaratkan seperti dua sisi mata uang yang tak terpisahkan; mereka dapat dipelajari secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, yang terbentuk melalui proses waktu dan akhirnya mengkristal menjadi karakteristik yang kuat Fahmi dalam (Ni'Am et al., 2021).

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *partisipatif* adalah yang paling efektif diterapkan di lapangan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sering kali dikaitkan dengan pemimpinnya. Pemimpin adalah kunci yang dapat menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi. Salah satu kriteria penilaian efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengambil Keputusan (Febrian et al., 2023).

Adapun indikator kepemimpinan menurut Amirullah dan Budiyo dalam (Efendi & Hardiyanto, 2021) sebagai berikut: 1) penentu arah (*direction determiner*), 2) juru bicara (*spokesman*), 3) komunikator (*communicator*), 4) penengah (*mediator*), 5) penyusun (*integrator*), 6) stabilitas (*stability*), 7) kemampuan mengajar (*teaching ability*).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif utama jika mendukung strategi organisasi dan mampu merespons tantangan lingkungan dengan cepat Soedjono, dalam (Ade Risna Sari et al., 2023).

Dalam kehidupan sehari-hari, seseorang tidak dapat terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang dibentuk oleh lingkungannya, dan agar kepribadian tersebut mengarah pada sikap dan perilaku positif, harus didukung oleh norma-norma yang diakui dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Seseorang dalam kehidupan organisasi berusaha menentukan dan membentuk budaya yang mengakomodasi kepentingan semua pihak, sehingga aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku individu. Budaya ini mencakup nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya Koesmono, dalam (Pratama & Elistia, 2020).

Abdullah dan Arisanti Herlin dalam (Febriani et al., 2023) menyatakan bahwa ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman perilaku atau tindakan.

Menurut Robbins dalam (Meutia & Husada, 2019) budaya organisasi adalah sistem nilai yang dijalankan dan dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Sistem nilai ini dibangun oleh tujuh indikator sebagai inti dari budaya organisasi, yaitu : a) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), b) Perhatian pada detail (*attention to detail*), c) Orientasi pada hasil (*results orientation*), d) Orientasi pada individu (*orientation to the individual*), e) Orientasi pada tim (*team orientation*), f) Keagresifan (*aggressiveness*), dan g) Kemantapan organisasi (*organizational stability*).

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan faktor utama dalam menilai berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering kali tidak memperhatikan kinerja kecuali ketika sudah berada dalam kondisi yang sangat buruk atau terjadi banyak kesalahan. Sering kali, manajer tidak menyadari seberapa parah penurunan kinerja hingga akhirnya organisasi menghadapi krisis serius. Kesan buruk yang mendalam terhadap organisasi dapat mengakibatkan diabaikannya tanda-tanda peringatan akan penurunan kinerja (Simbolon, 2022).

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Efendi & Hardiyanto, 2021). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi tersebut. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan dan target, kinerja tidak dapat diukur karena tidak ada tolok ukurnya (Rifky Ardhana Kisno Saputra, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara dalam (Khairun A. Roni, Supriyati, 2019) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Wilson Bangun dalam (Khairun A. Roni, Supriyati, 2019) menambahkan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi prestasi kerja pegawai oleh organisasi (Lamere et al., 2021).

Wibowo dalam (Agustin, 2020) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance*, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, kinerja memiliki makna yang lebih luas, termasuk proses bagaimana pekerjaan dilakukan. Moeheriono dalam (Agustin, 2020) menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat tercapainya pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Menurut Simamora (Februdianto & Rofiudin, 2021), penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen dalam menjelaskan tujuan standar kinerja dan motivasi kerja.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban, tugas, atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator kinerja menurut Rivai dalam (Kurnianto & Kharisudin, 2022) meliputi : a) penilaian kerja (*work assessment*), b) kualitas pekerjaan (*quality of work*), c) pengetahuan kerja (*work knowledge*), d) kreativitas (*creativity*), e) kerjasama (*cooperation*), f) kehadiran (*presence*), g) inisiatif (*initiative*), dan h) kualitas pribadi (*personal qualities*).

Uji Validitas

Digunakan untuk menguji ketepatan item pertanyaan atau pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil dari kuesioner dapat dikatakan valid jika sesuai dengan ketentuan data yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ menurut Ghozali imam, dalam (Gatot Haryono, 2020). Uji signifikansi validitas penelitian ini dengan menggunakan 32 responden dengan hasil $N = 32 - 2 = 30$ dengan nilai (α) sebesar 0,05 atau 5% yaitu 0,349.

Hasil output SPSS Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi diketahui lebih besar dari r tabel (0,349) dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item kuesioner variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah valid yang artinya seluruh item tersebut akurat dan tidak menyimpang dalam mengukur variabel dan sesuai dengan syarat uji validitas valid.

Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel 5% (32)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,786	0,349	Valid
	X1.2	0,917	0,349	Valid
	X1.3	0,907	0,349	Valid
	X1.4	0,625	0,349	Valid
	X1.5	0,764	0,349	Valid
	X1.6	0,490	0,349	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,561	0,349	Valid
	X2.2	0,621	0,349	Valid
	X2.3	0,676	0,349	Valid
	X2.4	0,641	0,349	Valid
	X2.5	0,548	0,349	Valid
	X2.6	0,623	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,827	0,349	Valid
	Y.2	0,808	0,349	Valid
	Y.3	0,827	0,349	Valid
	Y.4	0,737	0,349	Valid
	Y.5	0,753	0,349	Valid
	Y.6	0,510	0,349	Valid

Sumber : SPSS 26 (2024)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan sampling kuesioner kepada responden sebanyak 32 responden. Hasil kuesioner agar dikatakan reliabel atau terpercaya jika terdapat hasil yang sama pada data yang terkumpul pada obyek yang diteliti secara konsisten. Syarat variabel agar dapat dikatakan reliabel jika dalam nilai dari *Cronbachs alpha* (α) > 0,60 menurut Ghozali, dalam (Budi Prajitno, 2021). Berdsarkan hasil penelitian ini menginformasikan bahwa semua variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai Cronbach Alpla > 0,60 maka dapat disimpulkan instrument pada pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sehingga bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas		
Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,847	6
Budaya Organisasi (X2)	0,662	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,804	6

Sumber : SPSS 26 (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual akan terdistribusi secara normal dan *independen*. Pengamatan nilai residual digunakan untuk mendeteksi normalitas (Budi Prajitno, 2021). Berikut hasil dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual menggunakan uji statistik *Kolmogorov- Smirnov* :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	187.793.060
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.074
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)c		.200c,d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

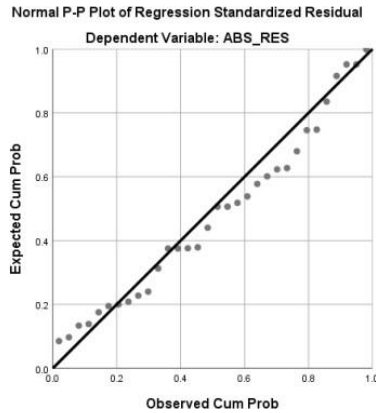
Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Test Statistic Kolmogorov- smirnov* yaitu 0,120 dan *Asymp.Sig.(2-talied)* sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan pada data ini berdistribusi normal karena menghasilkan nilai $> 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui pada model regresi apabila terdapat kesenjangan residual antara pengamat pertama dengan pengamat lainnya menurut Ghozali, dalam (Gatot Haryono, 2020).

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 26 (2024)

Dapat disimpulkan dari hasil *scatterplot* yaitu titik-titik dalam *scatterplot* tersebut tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hasil dari uji ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Uji t

Uji t menurut (Budi Prajitno, 2021) alat uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.439	2.610		12.046	.000
	Gaya Kepemimpinan	.330	.126	.507	2.624	.010
	Budaya Organisasi	.561	.162	.668	3.456	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji t yang memperoleh hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,010 > 0,05$ dan nilai t hiltung $> t$ tabel, yakni $2,624 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 26%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Organisasi (X2) adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel, yakni $3,456 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F menurut (Gatot Haryono, 2020) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel terikat atas variabel bebas berpengaruh secara simultan, jika nilai signifikan $0,05$.

**Uji F (simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.893	2	23.447	6.220	.006 ^b
	Residual	109.325	29	3.770		
	Total	156.219	31			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai F hitung mempunyai hasil nilai sig $0,006 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu, $6,220 > 3,32$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji R

Menurut Ghazali, dalam (Gatot Haryono, 2020) Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

**Uji R
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548a	.600	.252	1.942

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi berganda antar variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,600. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) besaran pengaruh sebesar 60% dan sisanya 40% disebabkan oleh variabel lain.

a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greentech Asia Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,010 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $2,624 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 26%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Greentech Asia Sejahtera

b. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greentech Asia Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa *Brand Ambassador* (X2) adalah $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3,456 > 1,699$ besaran pengaruh sebesar 34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greentech Asia Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di ujikan, diperoleh hasil bahwa nilai $sig < 0,006 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $6,220 > 3,32$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Greentech Asia Sejahtera.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t, uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji F, secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Greentech Asia Sejahtera. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan disarankan untuk mempertimbangkan SDM yang ada di perusahaan. Pendekatan ini dapat memberikan hasil yang lebih efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Risna Sari, Muhtadi, M. A., & Ikhyanuddin. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Keuangan di PT. XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 33–44. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.336>
- Agustin, D. S. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Alhidayatullah, Lestari, N. A., & Antony. (2023). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1(2), 103–111.
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–29.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). *Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables (Study at PT Shopee International Indonesia)*. 2(1), 15–26.
- Febrian, W. D., Asrida, W., Ahmatang, Yasnita, & Sani, I. (2023). *Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat*. 3(2), 89–98.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Februdianto, L., & Rofiudin, M. (2021). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 MALANG-SUTOYO*. 13(2), 23–37.

- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif*.
- H.A, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Khairun A. Roni, Supriyati, Y. N. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior*. 5, 740–751.
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7(2), 341–349.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajmen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1 Februari 2019),8.[https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20DAN%20KOMITMEN%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN)
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). *Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas , Motivasi , Kinerja Dan Kepuasan*. 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015/>
- Nurjaya, Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nurlina, Safrida, Musmulyadi, & Burhan. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. 4, 1–7.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Rifky Ardhana Kisno Saputra, I. A. R. (2022). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di MT.N 1 Lamongan*. 7(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9046>
- Simbolon, S. (2022). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan*. 22, 69–84.

- Subrata, E. W. H. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(02), 126–141. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i02.132>
- Y, S. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Bank Mandiri Cabang Samarinda. *INO Va S I*, 15(2), 151–158.