

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan

Latif<sup>1\*</sup>, Ading Sunarto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

| ARTICLE INFO                                                                                                                                                                                                                                      | ABSTRACT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Article history:</b><br/>Received (01-02-2024)<br/>Revised (12-03-2024)<br/>Accepted (15-04-2024)<br/>Available online, (01-05-2024)</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Organizational Culture,<br/>Leadership Style, Employee<br/>Performance</p> | <p>The purpose of this research is to determine the organizational culture that exists at PT. Synergy Kemindo Solusitama Indonesia BSD City South Tangerang Branch and to find out the leadership style at PT. Synergy of Kemindo Solusitama Indonesia BSD City South Tangerang Branch. And how much influence does organizational culture and leadership style have on the performance of PT employees? Synergy Kemindo Solusitama Indonesia. The method used is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Synergy of Kemindo Solusitama Indonesia BSD City South Tangerang Branch. By using saturated sampling, a sample of 62 respondents was obtained. Data collection uses SPSS22. The data analysis method uses simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. By calculating the correlation between organizational culture, leadership style and employee performance, an R<sup>2</sup> value of 0.880 with a correlation of 88% is obtained. Then the F test results were obtained showing a sig value. X<sub>1</sub> and So H<sub>03</sub> is rejected and H<sub>a3</sub> is accepted, meaning that there is a significant influence between X<sub>1</sub> and X<sub>2</sub> on Y. Leaders need to foster and develop organizational culture effectively, which can be used as a strategy to create a company that is a pleasant place to work so that employees provide loyalty to produce the best performance to support the desired goals. leaders always improve communication to carry out and find out what employees need in the company. So that the performance provided will continue to increase and the results obtained will ensure that the company's goals are achieved. leaders must continue to improve the existing organizational culture and improve the quality of leadership in order to trigger employees to improve their performance in order to achieve company goals.</p> |
| <p><b>Kata Kunci:</b><br/>Budaya Organisasi, Gaya<br/>Kepemimpinan, Kinerja<br/>Karyawan</p>                                                                                                                                                      | <p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesai Cabang BSD City Tangerang Selatan serta untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. Dan seberapa pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesai Cabang BSD City Tangerang Selatan. Dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Pengumpulan data menggunakan SPSS22. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Melalui perhitungan korelasi antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh nilai R<sup>2</sup> 0,880 dengan korelasi determinasi 88%. Kemudian diperoleh Uji F menghasilkan nilai signifikan. X<sub>1</sub> dan Oleh karena itu H<sub>03</sub> diabaikan dan H<sub>a3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh besar terhadap Y. Implikasi dari penelitian ini adalah Pimpinan perlu membina dan mengembangkan budaya organisasi dengan efektif, yang dapat dijadikan sebagai strategi untuk</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

\*Corresponding author.  
E-mail: dosen02867@unpam.ac.id

menciptakan perusahaan sebagai tempat kerja yang menyenangkan agar karyawan memberikan loyalitas untuk menghasilkan kinerja yang terbaik untuk menunjang tujuan yang diinginkan. pimpinan selalu meningkatkan kembali komunikasi untuk mengemban dan mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan didalam perusahaan. Agar kinerja yang diberikan akan terus meningkat dan hasil yang didapat adalah tujuan perusahaan tercapai. pimpinan harus terus meningkatkan budaya organisasi yang ada dan meningkatkan kualitas kepemimpinan agar memicu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya guna tercapainya tujuan perusahaan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan ekonomi yang semakin pesat saat ini, tentunya setiap orang berlomba – lomba dalam mencari keuntungan untuk dapat mencapai sebuah tujuan. Salah satunya ialah dengan memiliki perusahaan, baik itu membeli perusahaan orang lain yang sudah pailit, perusahaan yang sudah ada secara turun menurun, atau membuka perusahaan dari nol. Hal ini tentunya tidak mudah bagi setiap orang untuk menjalankannya dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah dipikirkan sebelumnya, setiap perusahaan berdiri dan beroperasi tidak dapat terlepas dari hukum ekonomi dan prinsip dasar perusahaan pada umumnya. Usaha yang dilakukan setiap perusahaan tentunya tidak mudah, apalagi untuk mencapai suatu target atau profit yang diinginkan.

PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia adalah sebuah perusahaan importir yang bergerak pada distribusi parfum oil sejak tahun 2017, sebuah perusahaan parfume yang bermula bernama PT. SKF Indonesia dan kemudian perusahaan ini dijual dan diganti nama menjadi PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia. Dimana perusahaan ini berdiri untuk meraih keuntungan sekaligus memenuhi kebutuhan pasar dalam pemakaian parfum yang di supply lewat toko retail, grosir, maupun industry. Dikarenakan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia ini bergerak dibidang importir dan juga supplier, maka ada beberapa permasalahan yang terjadi baik internal maupun eksternal, antara lain: Masalah eksternal berpengaruh terhadap budaya organisasi diantaranya persaingan competitor, penguasaan pasar, perkembangan teknologi, serta aturan pemerintah yang hampir setiap saat berubah – ubah. Masalah internal yang banyak berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah rasa simpati karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia yang sebagian besar karyawannya adalah laki – laki dan dapat dikategorikan usia muda, sedangkan karyawan wanita hampir beberapa sudah berumur dan dalam status menikah, perilaku kurang inisiatif dalam pekerjaan sehingga untuk memulai suatu pekerjaan harus menunggu instruksi terlebih dahulu. Masalah eksternal yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan salah satunya yaitu situasi diluar perusahaan seperti competitor lain, dan tuntutan customer. Masalah internal yang sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan adalah karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia itu sendiri.

Dari penyebab eksternal dan internal inilah yang menjadi indikasi bahwa permasalahan yang ada perusahaan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia khususnya pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. Dimana setiap tahunnya akan selalu terjadi turnover karyawan. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang tidak konsisten peraturannya tanpa mempersiapkan dengan baik konsep sebelum menjalankan budaya yang akan diterapkan diperusahaan. Dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan membuat ketidaknyamanan beberapa karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Maith (2015) Budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif, terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengajak karyawan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Menurut Miharty (2013) Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan. Menurut Sagita el, al (2018) Salah satu strategi untuk mendorong karyawan agar melakukan yang terbaik dari kemampuannya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengembangkan keterampilannya, maka secara alamiah akan tercipta kondisi yang selaras dengan perilaku karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka itu setiap perusahaan akan terus mencari

perubahan untuk memperbaiki kinerja karyawan terutama pada budaya organisasi yang dapat membentuk pola kebiasaan bagi karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

**Tabel 1 Data Absensi Kegiatan Karyawan Program Tahunan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City, Tangerang Selatan Tahun 2019 – 2021**

| No | Nama Kegiatan         | Total Karya<br>wan | Total<br>Hadir | Jumlah<br>Hadir<br>(%) | Total Kary<br>awan | Total<br>Hadir | Jumlah<br>Hadir<br>(%) | Total Karya<br>wan | Total<br>Hadir | Jumlah<br>Hadir<br>(%) |
|----|-----------------------|--------------------|----------------|------------------------|--------------------|----------------|------------------------|--------------------|----------------|------------------------|
|    |                       | 2019               |                |                        | 2020               |                |                        | 2021               |                |                        |
| 1  | Seminar Edukasi       | 53                 | 44             | 83,02                  | 59                 | 38             | 64,41                  | 62                 | 55             | 88,71                  |
| 2  | Halal Bihalal         | 53                 | 53             | 100,00                 | 59                 | 0              | 0,00                   | 62                 | 62             | 100,00                 |
| 3  | Fashion Show          | 53                 | 50             | 94,34                  | 59                 | 0              | 0,00                   | 62                 | 62             | 100,00                 |
| 4  | One Day Casual        | 53                 | 48             | 90,57                  | 59                 | 0              | 0,00                   | 62                 | 50             | 80,65                  |
| 5  | Upacara/ Apel Bulanan | 53                 | 53             | 100,00                 | 59                 | 45             | 76,27                  | 62                 | 47             | 75,81                  |

Sumber : PT. Sinergi Kemindo Fokustama Cabang BSD City, Tangerang Selatan

Dari tabel 1 diatas adalah data rekap absensi untuk kegiatan tahunan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia, yang merupakan sebuah budaya organisasi yang sudah dilakukan setiap tahunnya oleh setiap karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City, Tangerang Selatan. Dalam kegiatan tersebut, dari 53 orang karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia ditahun 2019 yang mengikuti kegiatan seminar edukasi ialah 44 peserta, artinya ada 83,02% karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pada kegiatan halal bihalal yang dilakukan setelah libur hari raya idul fitri diikuti oleh 53 peserta, artinya seluruh karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia ikut hadir dalam kegiatan tersebut. Pada kegiatan Fashion Show diikuti oleh 50 peserta, artinya ada 94,34% yang mengikuti kegiatan tersebut. Pada kegiatan One Day Casual diikuti oleh 48 peserta, artinya ada 90,57% yang mengikuti kegiatan tersebut. Pada kegiatan upacara apel karyawan, diikuti oleh seluruh karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City, Tangerang Selatan.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan juga dibutuhkan oleh perusahaan sebagai alat ukur perubahan bagi kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas. Menurut Mulyadi (2015:50) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dimana seorang pemimpin mengemukakan suatu pola pikir yang mungkin merupakan ciri khusus untuk meyakinkan personelnnya dalam mencapai impian organisasi. Menurut Zainal dkk (2017:42) Gaya kepemimpinan adalah suatu sifat keras dan cepat yang digunakan pemimpin untuk meyakinkan personelnnya agar impian organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan sebagai gaya dan teknik perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Busro (2018:226) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dimana seorang pemimpin mampu membujuk para pendukungnya untuk secara sukarela melakukan berbagai gerakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dia dipaksa dalam upaya mencapai impian organisasi. Selain itu gaya kepemimpinan juga menjadi aspek terbentuknya karyawan yang taat akan budaya organisasi yang sudah diterapkan, karena gaya kepemimpinan ini menjadi acuan bagi karyawan dalam setiap pelaksanaan – pelaksanaan kegiatan didalam perusahaan.

**Tabel 2 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan Tahun 2018 – 2021**

| No           | Yudisium Kinerja | Tahun 2020      |            | Tahun 2021      |            |
|--------------|------------------|-----------------|------------|-----------------|------------|
|              |                  | Jumlah Karyawan | %          | Jumlah Karyawan | %          |
| 1            | Baik Sekali      | 5               | 8,5        | 7               | 11,3       |
| 2            | Baik             | 15              | 25,4       | 17              | 27,4       |
| 3            | Cukup            | 15              | 25,4       | 18              | 29,0       |
| 4            | Kurang           | 13              | 22,0       | 10              | 16,1       |
| 5            | Buruk            | 6               | 10,2       | 5               | 8,1        |
| 6            | Buruk Sekali     | 5               | 8,5        | 5               | 8,1        |
| <b>Total</b> |                  | <b>59</b>       | <b>100</b> | <b>62</b>       | <b>100</b> |

Sumber : PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia, Cabang BSD City Tangerang Selatan

Dari tabel 2 rekap penilaian kinerja karyawan diperoleh untuk penilaian dalam segi kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan. Menurut Mondy, Noe, Premieux dalam Donni Juni Priansa (2014) terdapat 6 indikator dalam kinerja karyawan yaitu : Kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Pendapat lain Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam data penilaian kinerja diatas, hal ini berpengaruh terhadap pendapatan omzet tahunan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia yang setiap tahunnya tidak pernah mencapai target yang diinginkan, hal ini memungkinkan karena kinerja karyawan yang masih belum maksimal.

**Tabel 3 Data Master Omzet Penjualan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan Tahun 2020 – 2021**

| No | Bulan     | Tahun       | Target      | Tahun       | Target      | Pencapaian Vs (%) |
|----|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
|    |           | 2020        |             | 2021        |             |                   |
| 1  | JANUARI   | 206.881.051 | 200.000.000 | 144.588.787 | 250.000.000 | 103%              |
| 2  | FEBRUARI  | 170.368.008 | 200.000.000 | 103.524.760 | 200.000.000 | 85%               |
| 3  | MARET     | 191.585.479 | 250.000.000 | 299.279.778 | 200.000.000 | 77%               |
| 4  | APRIL     | 44.532.015  | 200.000.000 | 305.578.583 | 300.000.000 | 22%               |
| 5  | MEI       | 294.117.029 | 300.000.000 | 274.069.134 | 400.000.000 | 98%               |
| 6  | JUNI      | 136.231.142 | 250.000.000 | 238.190.014 | 350.000.000 | 54%               |
| 7  | JULI      | 104.644.832 | 300.000.000 | 132.756.363 | 375.000.000 | 35%               |
| 8  | AGUSTUS   | 261.139.662 | 300.000.000 | 270.796.337 | 350.000.000 | 87%               |
| 9  | SEPTEMBER | 139.413.230 | 350.000.000 | 368.439.328 | 350.000.000 | 40%               |
| 10 | OKTOBER   | 399.564.135 | 350.000.000 | 346.248.871 | 400.000.000 | 114%              |
| 11 | NOVEMBER  | 131.763.463 | 200.000.000 | 273.267.087 | 300.000.000 | 66%               |
| 12 | DESEMBER  | 237.100.046 | 300.000.000 | 260.092.905 | 300.000.000 | 79%               |

Sumber : PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan

Pada tabel 3 diatas merupakan data pendapatan omzet PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. Selain kinerja karyawan yang masih dinilai belum maksimal, pendapatan perusahaan yang tidak selalu mencapai target menjadi faktor mengapa hal tersebut dapat terjadi. Hal ini memungkinkan tahun 2020 – 2021 pada tabel diatas, terjadinya ketidakpencapaian target dikarenakan operational perusahaan yang tidak stabil karena lebih banyak bekerja dirumah. Yang mengakibatkan ketidak produktifan dalam bekerja terjadi penurunan. Meski dalam kondisi pembatasan produktivitas yang diterapkan oleh pemerintah, PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan berusaha semaksimal mungkin untuk tetap menjalankan aktivitas meski terbatas karyawan. Hal ini menjadikan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan tetap memperoleh omzet setiap bulannya.

Dengan adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sudah baik bagi setiap karyawan, maka tanpa di sadari perusahaan sudah mendapatkan keuntungan berupa perubahan kearah yang lebih maju bagi perusahaan. Untuk membentuk karyawan yang berkualitas hingga mencapai peningkatan kinerja secara keseluruhan. Selain menguntungkan perusahaan, tentunya juga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalani pekerjaan yang dijalankannya.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan teknik eksplanatori dengan bentuk penelitian kuantitatif, sehingga penelitian ini menganalisis hubungan sebab akibat yang memberikan penjelasan terhadap jalannya hubungan dan derajat dampak dari suatu fenomena yang ada, dan jenis ini adalah pengujian hipotesis. Menurut Kriyantono, teknik penjelasan adalah "Peneliti menggabungkan atau mencari tujuan dan dampak diantara atau lebih besar konsep (variabel) yang akan diteliti. (Kriyantono, 2012:69). Menurut Sugiyono (2017:215) "Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi adalah sampel." Menurut Sugiyono (2017:82), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sensus juga dikenal sebagai sampel jenuh. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah

karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan beberapa analisis regresi linier untuk menunjukkan besaran dampak lingkungan lapangan dan lukisan terhadap kinerja pekerja. Berkenaan dengan hal tersebut, Sugiyono (2017:278) menawarkan versi penanggalan yang didasarkan pada beberapa kemampuan atau persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber; Sugiyono (2017:277)

Dimana :

Y = Kinerja pegawai  
a = Bilangan konstanta  
X1 = Budaya Organisasi  
X2 = Gaya Kepemimpinan  
b1, b2 = Koefisien regresi  
e = Disturbance's error / variabel pengganggu

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

| No | Indikator | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|----|-----------|----------|---------|------------|
| 1  | BO-1      | 0,781    | 0,246   | Valid      |
| 2  | BO-2      | 0,771    | 0,246   | Valid      |
| 3  | BO-3      | 0,780    | 0,246   | Valid      |
| 4  | BO-4      | 0,776    | 0,246   | Valid      |
| 5  | BO-5      | 0,814    | 0,246   | Valid      |
| 6  | BO-6      | 0,864    | 0,246   | Valid      |
| 7  | BO-7      | 0,785    | 0,246   | Valid      |
| 8  | BO-8      | 0,592    | 0,246   | Valid      |
| 9  | BO-9      | 0,685    | 0,246   | Valid      |
| 10 | BO-10     | 0,773    | 0,246   | Valid      |
| 11 | BO-11     | 0,842    | 0,246   | Valid      |
| 12 | BO-12     | 0,831    | 0,246   | Valid      |
| 13 | BO-13     | 0,752    | 0,246   | Valid      |
| 14 | BO-14     | 0,793    | 0,246   | Valid      |

Sumber : data diuji menggunakan SPSS versi 25 (2024)

Menurut table diatas uji validitas menggunakan pearson product moent pada 14 item pernyataan yang diujikan menunjukan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) lebih besar dari r-tabel (0,246) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan seluruh item pernyataan valid.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

| No | Indikator | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|----|-----------|----------|---------|------------|
| 1  | GP-1      | 0,816    | 0,246   | Valid      |
| 2  | GP-2      | 0,838    | 0,246   | Valid      |
| 3  | GP-3      | 0,730    | 0,246   | Valid      |
| 4  | GP-4      | 0,865    | 0,246   | Valid      |
| 5  | GP-5      | 0,846    | 0,246   | Valid      |
| 6  | GP-6      | 0,860    | 0,246   | Valid      |
| 7  | GP-7      | 0,891    | 0,246   | Valid      |
| 8  | GP-8      | 0,859    | 0,246   | Valid      |
| 9  | GP-9      | 0,854    | 0,246   | Valid      |
| 10 | GP-10     | 0,854    | 0,246   | Valid      |
| 11 | GP-11     | 0,888    | 0,246   | Valid      |
| 12 | GP-12     | 0,776    | 0,246   | Valid      |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas uji validitas menggunakan pearson product moent pada 12 item pernyataan yang diujikan menunjukan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan (X2) lebih besar dari r-tabel (0,246) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan seluruh item pernyataan valid.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| No | Indikator | R-hitung | R-tabel | Keterangan |
|----|-----------|----------|---------|------------|
| 1  | KK-1      | 0,819    | 0,246   | Valid      |
| 2  | KK-2      | 0,883    | 0,246   | Valid      |
| 3  | KK-3      | 0,892    | 0,246   | Valid      |
| 4  | KK-4      | 0,849    | 0,246   | Valid      |
| 5  | KK-5      | 0,896    | 0,246   | Valid      |
| 6  | KK-6      | 0,823    | 0,246   | Valid      |
| 7  | KK-7      | 0,817    | 0,246   | Valid      |
| 8  | KK-8      | 0,850    | 0,246   | Valid      |
| 9  | KK-9      | 0,890    | 0,246   | Valid      |
| 10 | KK-10     | 0,845    | 0,246   | Valid      |
| 11 | KK-11     | 0,872    | 0,246   | Valid      |
| 12 | KK-12     | 0,794    | 0,246   | Valid      |

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas uji validitas menggunakan pearson product moent pada 12 item pernyataan yang diujikan menunjukan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r-tabel (0,246) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan seluruh item pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

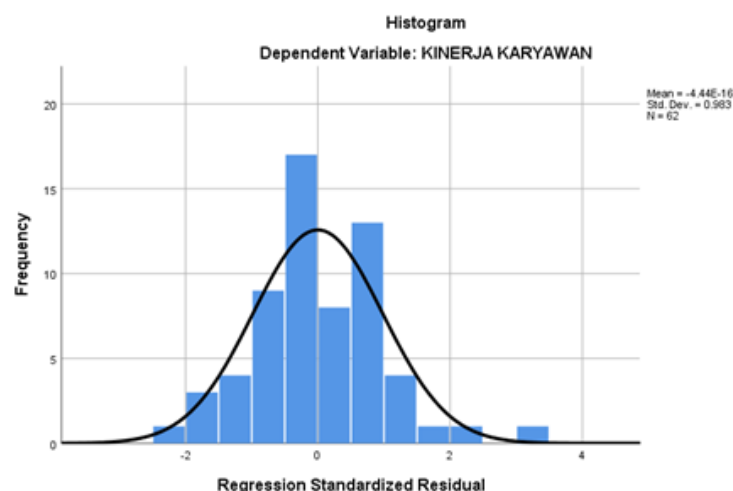
**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-------------------|------------------|------------|
| Budaya Organisasi | 0,946            | 14         |
| Gaya Kepemimpinan | 0,961            | 12         |
| Kinerja Karyawan  | 0,964            | 12         |

Sumber : Output menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 *reliability statistics* diatas menunjukan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 maka instrument penelitian variabel yang digunakan reliabel.

### Asumsi Klasik Uji Normalitas



**Gambar 1 Uji Normalitas**

Pada gambar 2 diatas grafik histogram berbentuk menyerupai lonceng atau mendekati 0 yang menandakan bahwa pola distribusinya mendekati normal.

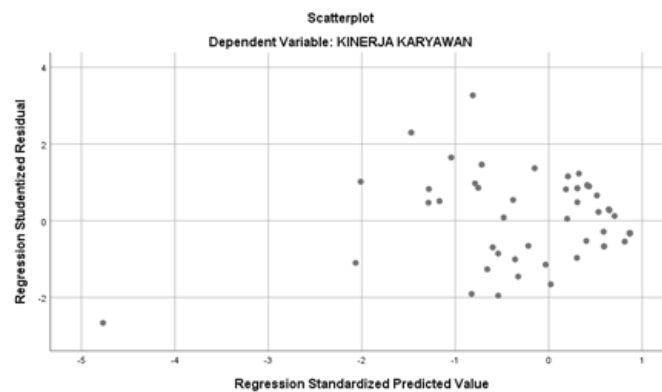
## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)           | 8.618                       | 1.111      |                           | 7.759  | .000 |
| BUDAYA ORGANISASI (X1) | -.093                       | .044       | -.544                     | -2.111 | .039 |
| GAYA KEPEMIMPINAN (X2) | -.013                       | .049       | -.069                     | -.269  | .789 |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

Pada tabel 8 diatas berdasarkan hasil uji Glejser, diketahui nilai *Sig* dari Budaya Organisasi 0,39 > 0,05, dan nilai *Sig* Gaya Kepemimpinan adalah 0,789 > 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas**

Pada gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa penyebaran faktor-faktor tersebut tersebar secara acak dan tidak lagi membentuk sampel bersih di atas atau di bawah kisaran nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada tanda dan gejala heteroskedastisitas pada data tersebut.

## Uji Hipotesis

**Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 3427.915       | 2  | 1713.957    | 224.323 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 450.795        | 59 | 7.641       |         |                   |
| Total        | 3878.710       | 61 |             |         |                   |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

- a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan  
b. Predictors : (Constants), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Pada table 9 diatas F lihatlah efek menampilkan nilai sig. X1 dan Jadi Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang cukup besar antara X1 dan X2 terhadap Y.

**Tabel 10 Uji-t (Parsial) X1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)      | 6.663                       | 2.643      |                           | 2.521  | .014 |
| BUDAYA ORGANISASI | .773                        | .042       | .921                      | 18.266 | .000 |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

Dari table 10 diatas dapat diketahui hasil uji-t parsial X1 mendapat nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 18,266 > t table 2,00100, dengan perhitungan t table yaitu:

$$T \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$A = 5\% (\text{rumus}) = t(0,05/2 : 62-2-1)$$

$$= 0,025 : 59$$

$$= 2,00100$$

Maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima artinya terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  secara signifikan.

**Tabel 11 Uji-t (Parsial)  $X_2$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)      | 9.246                       | 2.520      |                           | 3.669  | .001 |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .853                        | .047       | .920                      | 18.142 | .000 |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

Dari table 11 diatas dapat diketahui hasil uji-t parsial  $X_2$  mendapat nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $18,142 > t$  table  $2,00100$ , dengan perhitungan t table yaitu:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$A = 5\% (\text{rumus}) = t (0,05/2 : 62-2-1)$$

$$= 0,025 : 59$$

$$= 2,00100$$

Maka  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima artinya terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  secara signifikan.

#### Koefisien Determinasi

**Tabel 12 Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) Terhadap ( $Y$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .921 <sup>a</sup> | .848     | .845              | 3.13899                    |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

Dari tabel 12 menguji seberapa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Variabel  $Y$ . Maka, dapat disimpulkan hasil Adj R Square (Koefisien Determinasi) yang didapat yaitu  $0,845$  artinya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  sebesar  $84,5\%$  dan sisanya  $15,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 13 Koefisien Determinasi ( $X_2$ ) Terhadap ( $Y$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .920 <sup>a</sup> | .846     | .843              | 3.15711                    |

Sumber : Hasil diolah dari SPSS 25 (2024)

Dari tabel 13 menguji seberapa pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Variabel  $Y$ . Maka, dapat disimpulkan hasil Adj R Square (Koefisien Determinasi) yang didapat yaitu  $0,843$  artinya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  sebesar  $84,3\%$  dan sisanya  $15,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City, Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi secara parsial pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia, karena diperoleh hasil thitung  $18,266 > t$ table  $2,00100$  yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia, karena diperoleh hasil thitung  $18,142 > t$ table  $2,00100$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia, karena diperoleh hasil Fhitung  $224,323 > F$ table  $3,15$  yang berarti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinergi Kemindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City, Tangerang Selatan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali K & Agustian Wijaya D (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit Muhammadiyah Metor, *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, Vol. 12, No. 2, 2018 ISSN : 1978-6573.
- Andayani, I & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera*. Vol. 2, No. 1, Maret 2019 : 2623-2634, Hal 45-54.

- Andika, K. F., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung, Vol. 19 No. 2, Mei 2017 : 2302-8556.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. 3(1). 91-102
- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.
- Dhasa Eka, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan, *Jurnal Ekono Efektif Unpam*, Vol. 2, No.1, Oktober 2019 ISSN : 2622 8882.
- Dwi Warni, E. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung, *Jurnal Riset Manajemen "PROVESIA"*, Vol. 1, No. 1, Mei 2014 :64-77.
- Ghozali, I (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irmayanthi, N & Ketut Surya, I. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1572-1593.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 2(4). 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. SULTANIST: *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 11(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mardiani I N & Sepdiana Y D (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asno Horie Indonesia, *Jurnal Manajemen Strategik*, Vol. 1 No. 2, Januari 2021 ISSN : 2723-701X.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Noviyanti , I., & Darmadi , D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA DIVISI CLEANING SERVICE JAKARTA SELATAN. *AMANAHA : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 22–32. Retrieved from <https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAHA/article/view/3>
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja karyawan berbasis disiplin dan motivasi pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Alam dan Gaya Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : CV. Alfabeta.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AQIQAH86 SOUTH TANGERANG. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(2), 219-232.

- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Nasiroh, N. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON COMPETENCE, WORK DISCIPLINE, AND ENVIRONMENT AT PT. ANUGRAH BERSAMA SEJAHTERA DEPOK. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(1), 91-103.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.