



# Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang

Adella Fajriliya Berliana<sup>1\*</sup>, Rino Dedi Aringga<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (14-05-2024) Revised (14-06-2024) Accepted (14-08-2024)</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Leadership, Organizational Culture, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to ascertain the influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, both individually and concurrently. The research method employed is a quantitative method. The sampling technique employed was saturation sampling, resulting in a total of 63 respondents for this study. Data analysis methods included multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t-tests, and simultaneous F-tests. The findings of this study reveal a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance at PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, as evidenced by the simple linear regression equation <math>Y=27.385+0.414X</math>. The correlation coefficient is 0.601 (indicating a very strong correlation), with a determination coefficient (RSquare) of 36.1%. The calculated t-value is greater than the tabulated t-value (1.999), and the significance level is 0.000, which is less than 0.05. Similarly, there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, supported by the simple linear regression equation <math>Y=21.403+0.553X</math>. The correlation coefficient is 0.679 (indicating a very strong correlation), with a determination coefficient (RSquare) of 46%. The calculated t-value (7.215) is greater than the tabulated t-value (1.999), and the significance level is 0.000, which is less than 0.05. Furthermore, there is a positive and significant influence of both Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, as demonstrated by the multiple linear regression equation <math>Y = 19.337+0.196X1+0.405X2</math>. The correlation coefficient is 0.713 (indicating a very strong correlation), with a determination coefficient (RSquare) of 50.9%. The calculated F-value (31.084) exceeds the tabulated F-value (3.15) at a significance level of 0.000, which is less than 0.05.</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y=27,385+0,414X</math>. Nilai korelasi sebesar 0,601 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 36,1%. Nilai tHitung &gt; tTabel 1,999 dengan signifikan 0,000 &lt; 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y=21,403+0,553X</math>. Nilai korelasi sebesar 0,679 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi RSquare sebesar 46%. Nilai tHitung 7,215 &gt; Ttabel 1,999 dengan signifikan 0,000 &lt; 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia</p>

\*Corresponding author.  
E-mail: [adellafajriliyaberliana@gmail.com](mailto:adellafajriliyaberliana@gmail.com)

---

Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 19,337 + 0,196X_1 + 0,405X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,713 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 50,9%. Nilai  $F_{hitung}$  31,084 >  $F_{tabel}$  3,15 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

---



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

Persaingan bisnis dalam Era Globalisasi saat ini semakin meningkat dan kompleks, perusahaan diuntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi serta memperbaiki hal-hal yang terkait agar dapat bertahan dan berkembang. Suatu perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan terlibat aktif sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Menurut Atik dan Ratminjo dalam (Nurhidayat, 2019) menjelaskan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) pada sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dimana pengelolaan dan pendayagunaan yang dilakukan diharapkan dapat dikembangkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi dan pengembangan para pekerja.

Menurut Simamora dalam (Hasyim & Nuridin, 2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya akan tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Sebuah perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja karyawan mereka secara tahunan atau triwulan untuk menentukan area tertentu yang perlu perbaikan dan untuk mendorong kesuksesan lebih lanjut di bidang yang memenuhi atau melebihi harapan. Adanya penilaian kinerja diharapkan dapat memotivasi pegawai agar dapat mempengaruhi secara positif untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Pemimpin menurut Hasibuan dalam (Armadita & Sitohang, 2021) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dalam mencapai tujuan yang telah dibangun perusahaan, pemimpin akan memberikan dan menentukan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan wewenang dari masing-masing jabatan. Dimana dalam prosesnya dapat dipengaruhi oleh cara dari pemimpin mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku para karyawan agar mampu dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sasongko dalam (Martianto, 2022) menjelaskan bahwa, pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan dengan tepat, akan menjadikan karyawan merasa puas sehingga memberikan dampak positif bagi kinerjanya.

Budaya organisasi merupakan serangkaian prinsip-prinsip, norma, keyakinan dan tindakan yang terbentuk dalam suatu lingkungan. Budaya organisasi dapat membantu dalam menciptakan identitas yang khas dan memengaruhi cara kerja dan hubungan antar anggota organisasi, berkomunikasi dan membuat keputusan dalam organisasi. Budaya organisasi menurut Amanda *et al* dalam (Martianto, 2022) adalah, sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku, serta pemecah masalah organisasi. Penerapan aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan. Sedangkan pendapat lain dari Fahmi dalam (Puspita & Putra, 2023) menjelaskan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang konsultan Informasi Teknologi yang menyediakan berbagai macam jasa seperti pengembangan Aplikasi dan Website. Untuk menjadi perusahaan yang kredibel, kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama dalam mengedepankan profesionalitas dan memberikan pelayanan yang bermutu. Untuk membangkitkan kembali semangat kerja para karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang dalam hal meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi agar dapat mencapai target perusahaan maka perlu diperhatikan bagaimana budaya organisasi yang terjadi pada lingkungan kerja. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh pemimpin agar seluruh karyawan yang ada pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepemimpinan

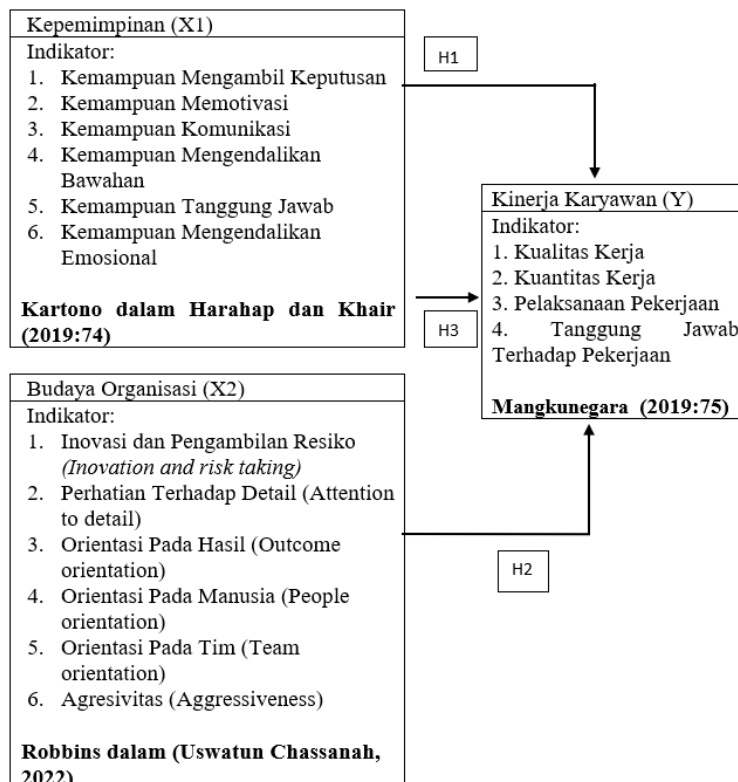
Menurut Gede *et al.*, 2018 dalam (Martianto, 2022) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pendapat Wijayanto dalam (Hasyim & Nuridin, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Sedangkan Menurut Syafii dalam (Hasyim & Nuridin, 2020) mengemukakan kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

### Budaya Organisasi

Menurut Amri (2022:188) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Pendapat lain menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial (Want dalam Amri, 2022).

### Kinerja Pegawai

Menurut Afandi, 2019:83 dalam (Poluan, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan pendapat lain menurut Luthans dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengungkapkan bahwa, Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Menurut Mangkunegara dalam (Adji *et al.*, 2022) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widiastuti dalam (Martianto, 2022) kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, pemimpin diharapkan dapat mengatur, menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya, serta dapat berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu ataupun tim. Untuk dapat menciptakan kepemimpinan yang kuat, maka harus didukung dengan budaya organisasi yang positif.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menurut Romli dalam (Azizah & Fauzy, 2021) menjelaskan pedoman yang kuat didapatkan dari budaya perusahaan yang bertindak sebagai gambaran nyata yang mampu memberikan dampak positif baik internal maupun eksternal. Semakin pesatnya budaya pada suatu perusahaan semakin besar pula dorongan para karyawan untuk maju Bersama dengan perusahaan, terutama para karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi, misi dan tujuan organisasi agar dapat menciptakan budaya organisasi yang baik.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Effendi dalam (Martianto, 2022) menjelaskan bahwa Budaya dan kepemimpinan adalah konsep dasar untuk meningkatkan kinerja, kedua konsep tersebut berkaitan erat dan harus dipahami bersama agar relevan. Hal ini didukung oleh pendapat lain yang menyatakan budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan, sehingga interkoneksi ini dapat diilustrasikan dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi (Hakim *et al.*, dalam Martianto, 2022).

H3: Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 3. METODE

Metode penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dan untuk mendapatkan sumber informasinya menggunakan jenis survei. Menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi terdiri dari keseluruhan elemen subjek yang akan diukur. Populasi pada penelitian ini adalah 63 karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang yang berjumlah 63 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada karyawan PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.385	3.037		9.017	.000
	Kepemimpinan	.414	.070	.601	5.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y=27,385+0,414X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 27,385 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepemimpinan (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 27,385.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,414 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 *Point*.

**Tabel 2 Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.403	3.301		6.483	.000
	Total_X2	.553	.077	.679	7.215	.000

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y=21,403+0,553X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 21,403 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,403.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,553 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,553 satuan.

**Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.337	3.287		5.882	.000
	Kepemimpinan	.196	.081	.285	2.433	.018
	Budaya Organisasi	.405	.096	.497	4.245	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 19,337+0,196X_1+0,405X_2$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 19,337 artinya jika variabel Kepemimpinan dan variabel Budaya Organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,337.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,196 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,196.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,405 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepemimpinan) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,405.

**Koefisien Korelasi**

**Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Kepemimpinan	Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan diatas tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepemimpinan sebesar 0,601 masuk dalam interpretasi 0,80 - 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 5 Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan diatas tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,679 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.493	2.906	.509	31.084	2	60	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil data tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,713, masuk pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7 Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.351	3.287

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,361 yang artinya variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.460	.452	3.021

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,460 yang artinya Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.713 <sup>a</sup>	.509	.493	2.906
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,509 yang artinya variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial**

**Tabel 10 Uji t Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.385	3.037		9.017	.000
	Kepemimpinan	.414	.070	.601	5.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 5,875 > t_{tabel} 1,999$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang.

**Tabel 11 Uji t Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.403	3.301		6.483	.000
	Budaya Organisasi	.553	.077	.679	7.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 7,215 > t_{tabel} 1,999$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang.

**Uji Hipotesis Simultan**

**Tabel 12 Uji F Hitung**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.030	2	262.515	31.084	.000 <sup>b</sup>
	Residual	506.716	60	8.445		
	Total	1031.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh nilai  $F_{hitung} 31,084 > F_{tabel} 3,15$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y=27,385+0,414X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau

konstanta sebesar 27,385 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 27,385. Koefisien regresi nilai ( $b$ ) sebesar 0,414 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,414 Point. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan sebesar 0,601 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,361 yang artinya variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  5,875 >  $t_{tabel}$  1,999 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh D.Fadude.,H.N.Tawas.,dan J.G.Poluan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung” dimana Secara simultan, Pimpinan Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung sebaiknya memberlakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan positif untuk mendukung kinerja karyawan pemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y=21,403+0,553X$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai ( $a$ ) atau konstanta sebesar 21,403 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 21,403. Koefisien regresi nilai ( $b$ ) sebesar 0,553 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,553 satuan. Nilai korelasi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,679 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,460 yang artinya Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  7,215 >  $t_{Tabel}$  1,999 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santi Yulfiani yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara” dimana Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:  $Y= 19,337+0,196X_1+0,405X_2$ . Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 19,337 artinya jika variabel Kepemimpinan dan variabel Budaya Organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,337. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,196 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Budaya Organisasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,196. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,405 menyatakan bahwa jika variabel Budaya Organisasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepemimpinan) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,405. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,713, masuk pada 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, yang artinya tingkat hubungan variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,509 yang artinya variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $F_{hitung}$  31,084 >  $F_{tabel}$  3,15 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catur Windaryadi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas” dimana Secara simultan Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari bahwa nilai thitung 5,875 > ttabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung 7,215 > ttabel 1,999 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari diperoleh nilai Fhitung 31,084 > Ftabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725-733.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133.
- Amri, dkk. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- 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.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-19.
- Azizah, U., & Fauzy, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan PT. Jasa Marga Cabang Jagorawi pada Kegiatan Jago One. *Prosiding Jurnalistik*, 7(1), 563-571.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Dian, N,W.,& Irmayani, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Depublish Publisher.
- Firmansyah, dkk.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cirebon: Penerbit Insania.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44-56.
- 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*, 2(4), 531-541.

- Kepemimpinan, P., Organisasi, B., Terhadap, D. A. N. K., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31-40.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Mangkunegara, A.A.P. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martianto, I. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pengurus Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 589-596.
- Nurhidayat, M. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bentara Sinergies Multifinance (Bess Finance) (Studi Kasus Di Cabang Tangerang). *JURNAL SeMaRaK*, 2(1).
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099-3105.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta.
- Syam, A. R. (2017). Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Educan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 40-48.