



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5833-5842

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Cabang Medan

Tua Sahputra Simanjuntak¹, Nur Aisyah²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

¹tuasvahputra28@gmail.com, ²nuraisyah@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 285 orang dan sampel merupakan karyawan yang bekerja di PT. JNE Cabang Medan berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan penyebaran kuesioner menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling.. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,709 > 1,667$), dan dengan taraf signifikansi 0,05 disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,360 > 1,667$), dan dengan taraf signifikansi 0,05 disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari uji t dimana hasil statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,818 > 1,667$), dan dengan taraf signifikansi 0,05 disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan (meskipun mendekati) dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji f Dimana nilai f_{hitung} ($121,275$) $>$ f_{tabel} ($3,13$), dan dapat dilihat Adjusted R Square sebesar 0,830 yang berarti bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sekarang ini kebutuhan pengiriman barang telah menjadi kebutuhan utama setiap individu. Salah satu diantaranya bentuk pengangkutan atau pengiriman barang adalah pengiriman melalui jasa PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). JNE merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistic yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar diri individu diantaranya sumber daya manusia, dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi termasuk budaya organisasi.

Tabel 1.1
Jumlah Pengiriman PT. JNE Medan

No	Tahun	Jumlah pengiriman	Target Pengiriman	Efektivitas dan Efisiensi
1	2018	90.000	230.000	39%
2	2019	92.000	230.000	40%
3	2020	97.000	230.000	42%
4	2021	104.000	230.000	45%
5	2022	106.000	230.000	46%
6	2023	111.000	230.000	48%
7	2024	113.000	230.000	49%

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa 7 tahun belakangan dari tahun 2018 sampai 2024. Pada tahun 2018 ada 90.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2019 ada 92.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2020 ada 97.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2021 ada 104.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2022 ada 106.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2023 ada 111.000 jumlah pengiriman barang, pada tahun 2024 ada 113.00 jumlah pengiriman barang, ini menunjukkan bahwa target pengiriman barang JNE cabang Medan belum tercapai pada tahun 2018 sampai 2024 dengan target 230.000 barang per tahunnya yang dikirim oleh PT. JNE cabang Medan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang biasa digunakan di PT. JNE cabang Medan adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan peningkatan, dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Budaya organisasi mengacu pada perilaku yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara individu berperilaku yang menjadi ciri bagaimana individu dan kelompok dalam menyelesaikan sesuatu. Penelitian Dunan (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mooduto (2020) menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dunggio (2020) mengatakan budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas (Busro, 2020:86).

Kinerja karyawan memiliki kesamaan pengertian yang dengan performance, dimana performance adalah istilah umum untuk menggambarkan tindakan atau aktivitas suatu organisasi selama periode tertentu, kinerja bukan hanya hasil kerja, tapi juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung dari individu maupun kelompok dimana penilaian di ukur dari kuantitas maupun kualitas yang mereka hasilkan dalam suatu organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE cabang Medan".

Metode Penelitian

Disini peneliti menggunakan penelitian asosiatif, dikarenakan penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:5), merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono, (2010:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. JNE cabang Medan tahun 2024 yang berjumlah 285 orang.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprability sampling*. *Nonprability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sementara metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, yang mana *purposive sampling* itu sendiri merupakan teknik penentuan sampel yang memiliki pertimbangan tertentu berdasarkan kriteria yang telah di tentukan (Sugiyono, 2019). Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan PT. JNE cabang Medan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer
Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan di lapangan.
2. Data Sekunder
Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

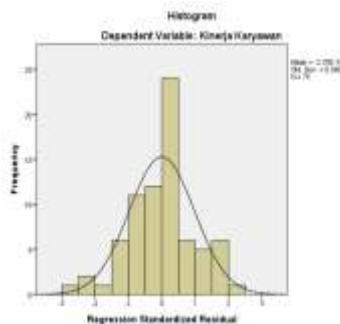
Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- a. Pendekatan Histogram

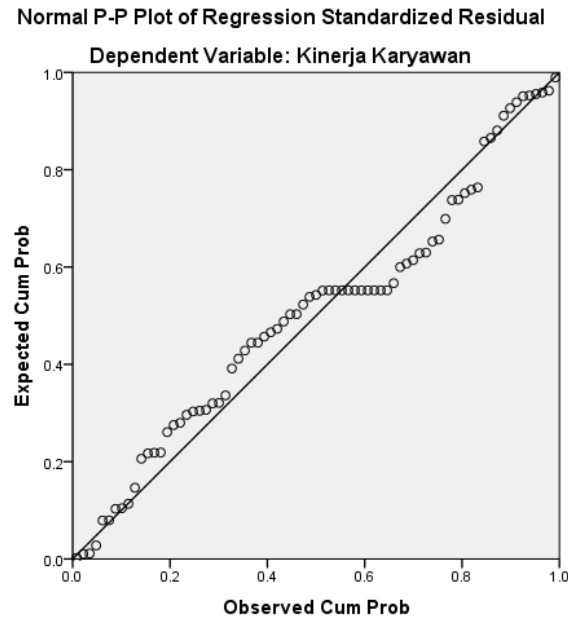


Gambar Pendekatan Histogram

Berdasarkan hasil grafik histogram yang ditampilkan pada gambar 4.3 distribusi data menunjukkan pola yang mendekati normal. Hal ini diperkuat dengan bentuk kurva residual yang terstandarisasi (*standardized residual*) yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curva*). Selain itu, pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik data mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot

Gambar Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual



Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik yang berada pada gambar mengikuti garis diagonal dimana hal ini menurut Imam Ghozali (2018:161) “model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal”.

c. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77580067
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.083
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

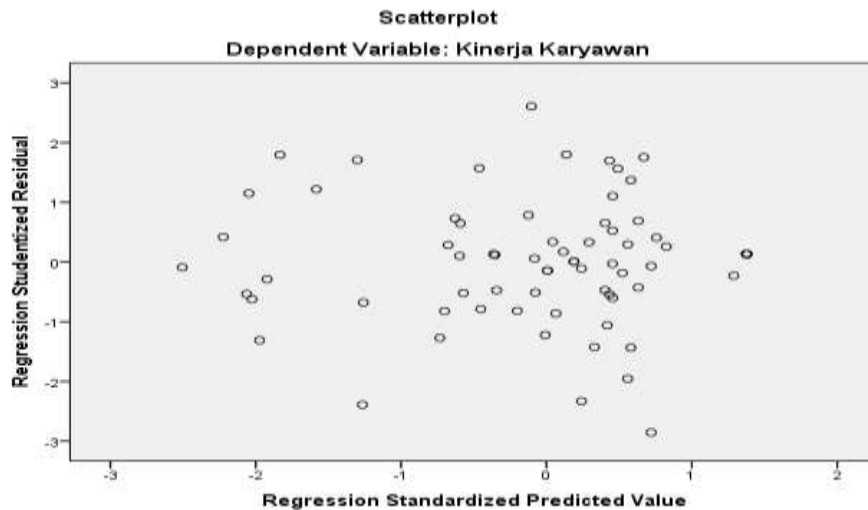
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan tabel uji klogomorov-smirnov di atas, diketahui bahwa nilai dari *Asymp Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0.055 dimana nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa data peneliti berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar, dan tidak memiliki atau mengikuti pola tertentu dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki oleh peneliti menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi kesamaan varians residual (homoskedastisitas) telah terpenuhi.

e. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:107-108), tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas serta dilihat dari *Tolerance* menunjukkan semua nilai *Tolerance* > 0,1.

Uji Statistik

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dihasilkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,881 + 0,147 X_1 + 0,712 X_2 + 0,210 X_3$$

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah (0,881) dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi nilainya 0 (nol), maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar (0,881).
2. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.147, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.147, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.712, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka besarnya kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.712, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.210, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.210, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.790	3	398.597	121.275	.000 ^b
	Residual	233.357	71	3.287		
	Total	1429.147	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

1. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari tabel 4.18 diperoleh hasil perhitungan statistik nilai F_{hitung} adalah sebesar 121,275 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,13, dengan demikian $f_{hitung} (121,275) > f_{tabel} (3,13)$ maka H_0 ditolak H_4 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Kriteria yang digunakan adalah :

- a. Apabila nilai t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis diterima.
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen atau hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.881	.994		.886	.378		
1 Gaya_Kepemimpinan	.147	.104	.130	1.709	.163	.269	3.711
Budaya_Organisasi	.712	.112	.670	6.360	.000	.207	4.830
Komitmen_Organisasi	.210	.116	.154	1.818	.073	.321	3.117

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,709 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,709 > 1,667$), maka hipotesis tidak diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 6,360 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,360 > 1,667$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,818 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,818 > 1,667$), maka hipotesis tidak

diterima pada taraf signifikan 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi tidak pengaruh signifikan (meskipun mendekati) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi penelitian sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.830	1.81293

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,830 yang menunjukkan bahwa korelasi atau kerekatan hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebesar 83,0%. Sementara itu, sebesar 17,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji t di mana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,709 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji t di mana hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,360 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian berhasil membuktikan hipotesis kedua.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan (meskipun mendekati) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji t di mana hasil statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($1,818 > 1,667$), dan dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_3 ditolak yang artinya variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian

tidak berhasil membuktikan hipotesis ketiga, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JNE cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan dari uji f di mana nilai f_{hitung} (121,275) > f_{tabel} (3,13) maka H_0 ditolak H_4 diterima yang artinya penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,709 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,709 > 1,667), maka hipotesis tidak diterima pada taraf signifikan 0,05. 2. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 6,360 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (6,360 > 1,667), maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0,05. 3. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan (meskipun mendekati) terhadap kinerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. Bahwa koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,818 oleh karena itu hasil uji statistik t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,818 > 1,667), maka hipotesis tidak diterima pada taraf signifikan 0,05. 4. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE cabang Medan. Diperoleh hasil perhitungan statistik nilai F_{hitung} adalah sebesar 121,275 sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,13, dengan demikian f_{hitung} (121,275) > f_{tabel} (3,13) nilai sig F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_4 diterima. Artinya secara simultan seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Allen And Meyer. (2013). *The Measurement And Antecedents Of Affective,Contintuance And Normative Commitment To Organizatoin*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Aminullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin. (2017). *Teori Dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Busro M. 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- David Fred R. (2004). *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dermawati R, Hidayati N.L, H. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organisasi Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi." *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 10.1 (2018): 1-11.
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, Dan Edy Sulistio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* 15.2 (2019).
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 5 No. 3.
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Judul Asli: *Organizational Behavior* 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti Th.Arie P, Dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Sasongko., Adhitya, Y. (2018). Efek Mediasi Dari Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Perusahaan Pengembang Di Indonesia-Malaysia)..
- Sismanto, A., & Yusrizal, P. (2023). Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 245–251. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794>
- Sitepu, A. T. (2019). *BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO*. 1(4), 1123–1133.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo (Ed.); 5th Ed., Vol. 17). ALFABETA Bandung.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo. (2023). Perilaku Organisasi. In *PT. Raja Grafindo Persada* (Joseph Teg, Vol. 10).