



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: 8766-8775

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumiputera Medan

Forsite Telaumbanua, Nur Aisyah, Muslim Wijaya

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

telaumbanuaforsite2203@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumiputera Medan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan PT. Bumiputera Medan yang berjumlah 90 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, Analisis data menggunakan SPSS 27 dengan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < \text{dari } 0,05$ dan $t\text{-hitung } (4,399) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (1,987)$, yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan maka nilai Gaya Kepemimpinan juga meningkat Budaya Organisasi berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan $t\text{-hitung } (4,510) > \text{dibandingkan } t\text{-tabel } (1,987)$. jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan maka nilai Budaya Organisasi juga akan meningkat Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Positif Dan signifikan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian. Hal ini terlihat perhitungan yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel } (188,196 > 3,090)$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$ adapun nilai Adjusted R Square 0.867 berarti 86,7% Kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya 13,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era modern ini, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk Era globalisasi menciptakan persaingan yang semakin tinggi dan kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk terus memperbaiki aspek-aspek internal agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam setiap kegiatan organisasi, karena tanpa adanya SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan optimal meskipun memiliki berbagai fasilitas yang memadai.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja atau performance menurut Cash and Fischer (dalam Silaen et al, 2021) merupakan hasil yang telah dicapai oleh individu karyawan. Rivaldo (2022) mendefinisikan kinerja sebagai human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sementara itu, Hasibuan (dalam Lestary & Chaniago, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Widodo & Yandi (2022) menambahkan bahwa kinerja merupakan fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan dan tingkat pencapaian tujuan serta interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mardiani & Sepdiana (2021), gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan. Pemimpin menggunakan cara tertentu untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Nasir (2020) menyatakan bahwa dukungan tinggi dari pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi tinggi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target. Penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Widyatmini dan Hakim (2008) menambahkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi untuk setiap individu yang dipimpinnya.

Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia. Jufri et al (2023) menyatakan bahwa budaya adalah sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Saputra et al (2023) menjelaskan bahwa unsur utama untuk mencapai kinerja baik adalah mengembangkan budaya organisasi yang kuat. Melalui training, orientasi, dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang berkembang menjadi budaya kelompok dan akhirnya menjadi budaya pribadi. Ketika proses internalisasi budaya berhasil, karyawan akan merasa identik dengan perusahaan dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja optimal.

PT. Bumiputera Medan adalah perusahaan asuransi yang bergerak di bidang penjualan produk melalui agen kepada calon nasabah. Namun, beberapa bulan terakhir kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari hasil target penjualan yang tidak tercapai. Data target premi income dari Juli 2024 hingga Januari 2025 menunjukkan bahwa realisasi pencapaian berkisar antara 36%-49%, jauh di bawah target yang ditetapkan sebesar 530 juta rupiah per bulan. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja, sering terlambat masuk kerja, tidak mengikuti prosedur perusahaan, bersifat pasif, kurangnya inisiatif, dan hilangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Permasalahan ini terjadi karena pimpinan kerap memerintah karyawan dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugas bukan karena tidak mampu secara teknis, namun karena tidak dapat menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumiputera Medan..

Metode Penelitian

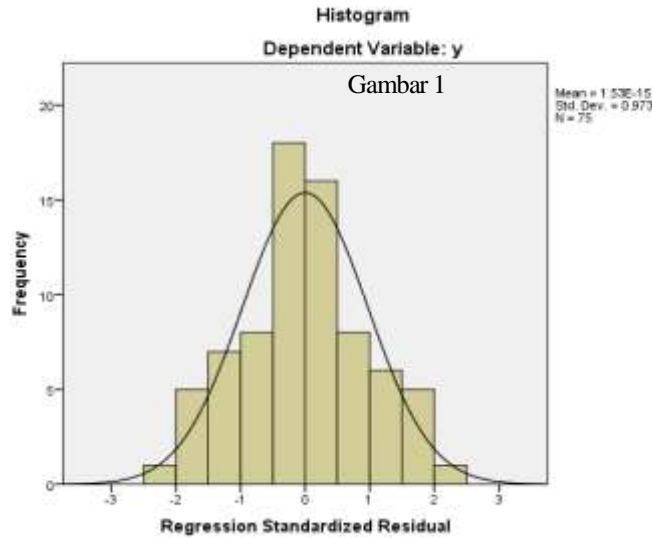
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumiputera Meda penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan PT. Bumiputera Medan yang berjumlah 90 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, Analisis data menggunakan SPSS 27 dengan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya purposive sampling, di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner online dengan skala likert 5 poin

Hasil dan Pembahasan

Asumsi Klasik

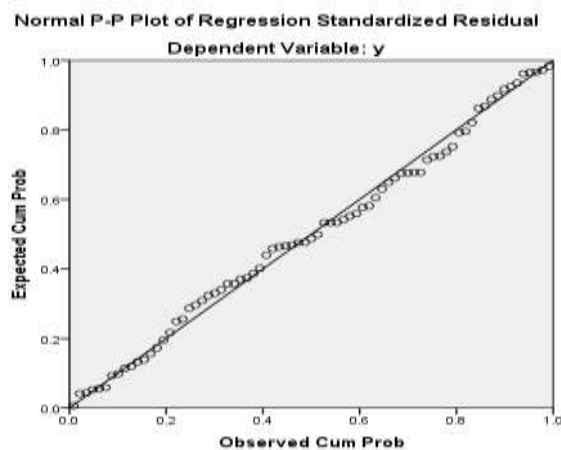
1. Uji Normalitas

a. Pendekatan Histogram



Berdasarkan 1 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Berdasarkan tampilan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa pada gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

C. Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 1
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34189931
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.062
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

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

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,200 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Multikolinearitas
Tabel 2 Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.527	1.526		2.311	.023		
Gaya_Kepemimpinan	.640	.115	.488	5.577	.000	.132	7.593
Budaya_Organisasi	.329	.069	.415	4.747	.000	.132	7.593

- a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas adalah lebih kecil dari nilai ketetapan 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai.



Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

:H0 diterima, jika $thitung \leq ttabel$ atau $sig t \geq \alpha (0,05)$

H1 diterima, jika $thitung > ttabel$ atau $sig t < \alpha (0,05)$

Diketahui, untuk mencari ttabel sebagai berikut :Probability = 5% atau (0,05)

$$df = n - k - 1$$

$$df = 90 - 2 - 1$$

$$df = 87$$

$$ttabel = probability \times df$$

$$ttabel = 0.05 \times 66$$

Maka, didapat $ttabel = 1.987$

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.589	1.690		2.124	.037
	Gaya_Kepemimpinan	.540	.123	.469	4.399	.000
	Budaya_Organisasi	.603	.134	.480	4.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- 1 Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.399) > dibandingkan t-tabel (1.987).
- 2 Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.510) > dibandingkan t-tabel (1.987).

Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan) dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja karyawan

Probability = 5% atau (0,05)

df 1= k

df 2= n-k-1

F tabel = probability X (df 1) X (df 2)

F tabel = 0.05 X 2 X 87

Maka, didapat F tabel = 3.101

Tabel 4

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11224.786	2	5612.393	291.017	,000 ^b
	Residual	1677.836	87	19.285		
	Total	12902.622	89			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Gaya_Kepemimpinan						

Tabel 4 mengungkapkan bahwa nilai F-hitung adalah 291.017 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.101. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel ($291.017 > 3.101$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.867 berarti 86,7% Kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya 13,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t 1 Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pt. Bumiputera Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan t-hitung ($4,399 > 1,987$), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang telah disebar kepada 90 responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 7 yaitu "Atasan saya sering memberikan pujian dan apresiasi atas kerja keras karyawan" dengan Mean 3,78. Peneliti menemukan bahwa 38 responden (42,22%) menjawab sangat setuju dan 18 responden (20%) menjawab setuju. Responden berpendapat bahwa pemberian apresiasi dari atasan merupakan aspek kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka. Aspek pemberian kebebasan dalam mengatur cara kerja dan kejelasan dalam pemberian tugas juga mendapat respon positif tinggi dengan Mean 3,68. Sebanyak 32 responden (35,56%) setuju bahwa atasan memberikan kebebasan dalam mengatur cara kerja, sementara 29 responden (32,22%) setuju bahwa atasan memberikan penjelasan yang jelas dalam pemberian tugas.

Namun terdapat tantangan pada pertanyaan dengan Mean terendah yaitu nomor 8 "Atasan saya mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan karier mereka" dengan Mean 3,49. Terdapat 16 responden (17,78%) yang sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa dukungan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon positif dengan nilai Mean berkisar antara 3,49 hingga 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mayoritas responden berpendapat bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian apresiasi, dan kebebasan kerja memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas. Meskipun beberapa aspek seperti pengembangan karier perlu diperbaiki, secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang ada merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang partisipatif dan apresiatif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melisa dan Subarto (2021) yang menyatakan Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. dan di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Patimah et al (2024) mendapat kan hasil Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Uji t Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pt. Bumiputera Medan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan t-hitung ($4,510 > 1,987$), berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi yang telah disebar kepada 90 responden, pertanyaan yang memiliki nilai Mean terbesar berada pada pertanyaan nomor 8 yaitu "Tim kerja di perusahaan ini dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama" dengan Mean 3,76. Peneliti menemukan bahwa 32 responden (35,56%) menjawab sangat setuju dan 22 responden (24,44%) menjawab setuju. Responden berpendapat bahwa kerjasama tim merupakan aspek budaya organisasi yang paling kuat dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Aspek penghormatan terhadap waktu istirahat karyawan juga mendapat respon positif tinggi dengan Mean 3,70, dimana 33 responden (36,67%) sangat setuju dan 21 responden (23,33%) setuju bahwa perusahaan tidak membebani karyawan dengan lembur berlebihan. Selain itu, sistem apresiasi perusahaan mendapat Mean 3,62 dengan 30 responden (33,33%) sangat setuju bahwa perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi.

Namun terdapat beberapa tantangan dalam budaya organisasi. Pertanyaan dengan Mean terendah adalah nomor 1 tentang fleksibilitas waktu kerja dengan Mean 3,48, dimana masih terdapat 23 responden (25,55%) yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Keterbukaan informasi perusahaan juga perlu diperbaiki dengan Mean 3,49, karena 20 responden (22,23%) masih merasa informasi penting tidak disampaikan secara terbuka.

Secara keseluruhan peneliti menemukan bahwa responden memberikan respon positif dengan nilai Mean berkisar antara 3,48 hingga 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mayoritas responden berpendapat bahwa kerjasama tim, penghormatan waktu kerja, dan sistem apresiasi memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas. Meskipun aspek fleksibilitas kerja dan keterbukaan informasi perlu ditingkatkan, secara keseluruhan budaya organisasi yang ada merupakan faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif.

Hasil penelitian ini sejalan Jurfrin dan Marimin (2022) yang mendapatkan hasil Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Pracoyo (2017) Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan 3 mengungkap bahwa nilai F-hitung adalah 291.017 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3.101. Oleh karena itu pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel ($291.017 > 3.101$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latif dan Sumarto (2024) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Malini dan Handayani (2022) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Berdasarkan nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta untuk Budaya Organisasi yaitu 0,480, dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan yang sebesar 0,469. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Karyawan tampaknya lebih memprioritaskan budaya organisasi yang mencakup aspek kerjasama tim, fleksibilitas kerja, dan sistem apresiasi, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan individual. Mereka merasa lebih termotivasi ketika bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya yang mendukung dan dapat diandalkan. Meskipun demikian, Gaya Kepemimpinan tetap memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi merupakan faktor-faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif, diharapkan dapat mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Nilai konstanta sebesar 3,589 menunjukkan bahwa ketika tidak ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar yang cukup baik. Namun, keberadaan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi tambahan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki peran yang krusial dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perlu dipertahankan dan ditingkatkan kualitas kepemimpinan serta budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 dan t-hitung (4.399) > dibandingkan t-tabel (1.987). yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan maka nilai Gaya Kepemimpinan juga meningkat. 2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Keputusan Pembelian, Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) < 0,05 dan t-hitung (4.510) > dibandingkan t-tabel (1.987). jika variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan maka nilai Budaya Organisasi juga akan meningkat. 3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Positif Dan signifikan berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian. Hal ini terlihat perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel (188.196 > 3.090) dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05

Daftar Pustaka

- Arifin, Muhammad Zaenal, And Hadi Sasana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2.6 (2022): 49-56.
- Astuti, Indah Yuni. *Cecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Penerbit NEM, 2021.
- Augustine, Annisa Kharenina, Alda Clarissa Sunaryo, And Yohanes Firmansyah. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 2.1 (2022): 147-156.
- Daris, Syamsul, Jeni Kamase, And A. M. Hasbi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar." *Jurnal Ekonomi Global* 1.1 (2022): 58-74. Nugroho, Yudhinanto Cahyo. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung." *Business And Entrepreneurship Journal (BEJ)* 1.2 (2020).
- Ekhsan, Muhamad, And Roni Mariyono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3.2 (2020): 265-275.
- Fadhila Dan Pracoyo (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia) Vol. 3 No. 3 (2017): *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*
- Fathurrochman, Irwan. *Perilaku dan budaya organisasi*. Penerbit Adab, 2021.
- Febriani, Fika Aurelia, And Abdul Haeba Ramli. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11.2 (2023): 309-320.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, Eric, and Dingot Hamonangan Ismail. "Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep dan Gaya Kepemimpinan untuk Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0." (2022).
- Jufri, Jufri, And Marimin Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2.2 (2022): 119-123.
- Krisnawati, Ni Komang Dewi, And I. Wayan Bagia. "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7.1 (2021): 29-38.
- Kurniawan, Mohammad Bagus, And Roos Yuliastina. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri." *Public Corner* 16.1 (2021): 58-78.
- Latif, Latif, And Ading Sunarto. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan." *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 2.1 (2024): 10-19.
- Lestary, Lyta, And Harmon Chaniago. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Malini, Sherly, And Tiara Suri Handayani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 1.3 (2022): 204-211.
- Mardiani, Inna Nisawati, And Yon Darwis Sepdiana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1.1 (2021): 1-10.
- Mukmin, Silahul, And Indra Prasetyo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.2 (2021): 123-136.
- Nasir, Munawir. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Celebes Equilibrium Journal* 1.02 (2020): 1-11.
- Ningrum, Puspita, And Wulan Purnamasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan." *Iqtishadequity Jurnal MANAJEMEN* 4.2 (2022): 107-115.
- Onsardi, Onsardi, and Meilaty Fintariasari. "Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan)." (2022).

- Patimah, Siti, Wardha Nilawati, And Ni Made Nadia Suta. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BONDY SYAD MULIA SURABAYA." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8.2 (2024): 388-406.
- Prasada, Dodi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi Di Tangerang Selatan." *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)* 3.2 (2020): 629-636.
- Putra, Rio Adi, And Jarot Prianggono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri." *Jurnal Ilmu Kepolisian* 16.2 (2022): 16-16.
- Rahmaini, Nurul. *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN KOTA TANJUNGPINANG*. Diss. STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG, 2023.
- Rivaldo, Yandra. "Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan." (2022).
- Saputra, Dedi, Ryani Dhyana Parashakti, And Didin Hikmah Perkasa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan." *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP* 1.01 (2023): 1-14.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tambunan, Lyandru Togumulia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 7.1 (2020): 18-29.
- Wahyuningsih, Sri. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Penerbit NEM, 2021.
- Widodo, D. Setyo, And Andri Yandi. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1.1 (2022): 1-14.