

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja PT. Surya

Merli Marlita^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl.Iman Bonjol no 41 karawachi ilir, Tangerang Indonesia

¹⁾merlimarlita43@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Jejak Artikel:

Dikirim 16 Desember 2024;
Revisi 3 Januari 2024;
Diterima 8 Januari 2024;
Tersedia online 01 Februari 2024

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan
Budaya Organisasi
Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya, pada sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode ini menggambarkan sistematis, faktual, dan akurat mengenai faktor-faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji analisis regresi berganda, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis, diperoleh hasil sebagai berikut ini, hasil penelitian dari analisis berganda menunjukkan $(Y) = 6,387 + 0,487 (X1) + 0,322 (X2) + 0,018 (X3)$, yang artinya setiap ada peningkatan atau penurunan Gaya Kepemimpinan 1 poin maka Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar 0,322, serta setiap adanya peningkatan atau penurunan Komitmen Organisasi sebanyak nilai 1 poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 0,018. Hasil yang didapatkan secara nilai parsial menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki dampak penting pada Kinerja Karyawan, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 5,238, dan t tabel adalah 1,674, variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, memiliki t hitung sebesar 2,946 sedangkan t tabel 1,674, variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, memiliki t hitung 3,265 dan t tabel 1,674. Hasil uji F. Berdasarkan F hitung 66,133 dan sig 0,000. Maka dapat disimpulkan f hitung = $66,133 > f$ tabel = 2,79 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi saat ini persaingan dunia usaha semakin meningkat dan dituntut secara profesional. Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin meningkat ini dibutuhkan pondasi yang kuat salah satunya bagaimana meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Perhatian khusus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena memberikan sumbangan berupa akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, inovasi dan harapan.

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut (A. Andy & -, 2018) dalam kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi.

Masalah kinerja dapat terjadi pada beberapa tingkatan yaitu individu, tim dan organisasi. Pada tingkat individu kesenjangan kinerja terjadi dalam hal pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang ditentukan. Pada tingkat tim kesenjangan kinerja terjadi apabila tim tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan pada waktunya. Tidak terselesaikannya tugas tim antara lain dapat terjadi apabila interaksi antar pribadi dalam tim tidak mendukung proses kinerja tim untuk mencapai tujuan (Cindy Erika Sinuraya, 2022). Sementara itu pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi. Demikian pula apabila organisasi tidak mampu memberikan pelayanan yang diminta pelanggan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut (Silaswara et al., 2021) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh pemimpinnya, maka pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan suatu pekerjaan (I. A. M. S. D. Andy, 2019). Gaya kepemimpinan yang baik, dapat dilihat dari kemampuan membimbing, mengarahkan, membangun motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membangun team work, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Para pemimpin memiliki suatu ciri tersendiri dalam mengarahkan, membimbing karyawannya.

Selain dari gaya kepemimpinan adapula budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi akan menentukan batasan perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja yang tepat. Menurut (Pujiarti, 2019b) budaya organisasi adalah sistem dari makna organisasi/arti bersama yang dianut dari para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut (Setia, Amelia, 2022). Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku atau dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Hal ini karena komitmen organisasi merupakan bentuk dari sikap karyawan dalam keterlibatan perannya dalam organisasi, kesetiannya pada organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi. Pengertian komitmen organisasi menurut (Wiediya & Andy, 2022) merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat menjalankan aktivitasnya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Priscillia & Andy, 2022).

Menurut: (Upiparami Herlinah & Andy, 2023) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. dan (Michael et al., 2023) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangatlah berperan dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan nilai-nilai yang harus dilakukan oleh karyawan (Wijaya & Andy, 2023). Secara umum, kata budaya organisasi terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi di mana budaya merupakan suatu filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu suatu komunitas (Wibowo et al., 2020).

Menurut: (Huwae & Andy, 2023) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.* (bu

daya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain). dan menurut: (Saputra, Steven Agus, 2023) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu Pengertian Komitmen Pegawai dalam Organisasi yang besar sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, sebab dengan terciptanya komitmen yang besar hendak pengaruhi hawa kerja yang handal. Berdialog menimpa Tanggung jawab hierarkis tidak dapat di pisahkan dari istilah dedikasi yang sering menyelidiki kata tanggung jawab, penggambaran seperti itu membuat istilah keteguhan dan tanggung jawab memiliki makna yang membingungkan (Rinitha Parameswari dalam Jurnal Sugih Hartono 2021)

Menurut: (Arnetta Shelly, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya dalam organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan tidak akan tercapai. Menurut: (Belina, Nova, 2023) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi”.

Menurut: (Pujiarti, 2019a) dalam jurnal Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pilar Guna Usahatama 2019, 3) menyatakan bahwa : Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode ini menggambarkan sistematis, faktual, dan akurat mengenai faktor-faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *alpha cronbach*. Uji analisis regresi berganda, uji t dan uji f untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Populasi

Menurut: (Sujarweni, 2018) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 54 orang. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 54 orang.

IV. HASIL

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pengujian dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden dengan 10 pernyataan. Di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

| | | | |
|--------------------------------|------------------|------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .634 |
| | | N of Items | 5 ^a |
| | Part 2 | Value | .583 |
| | | N of Items | 5 ^b |
| | Total N of Items | | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .516 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .681 |
| | Unequal Length | | .681 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .681 |

a. The items are: GAYA KEPEMIMPINAN 1, GAYA KEPEMIMPINAN 3, GAYA KEPEMIMPINAN 5, GAYA KEPEMIMPINAN 7, GAYA KEPEMIMPINAN 9.

b. The items are: GAYA KEPEMIMPINAN 2, GAYA KEPEMIMPINAN 4, GAYA KEPEMIMPINAN 6, GAYA KEPEMIMPINAN 8, GAYA KEPEMIMPINAN 10.

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan didapat nilai *Split Half Method* (belah dua) ganjil dan genap Spearman Brown sebesar 0,681. Untuk menentukan reliabel tidaknya butir-butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan signifikansi 5% maka dengan asumsi $n = 54 - 2$ maka diperoleh hasil 52 pada rtabel didapat sebesar 0,268. Dengan hasil nilai *Split Half Spearman Brown* sebesar $0,681 > 0,268$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Pengujian dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden dengan 10 pernyataan. Di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

| | | | |
|--------------------------------|------------------|------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .614 |
| | | N of Items | 5 ^a |
| | Part 2 | Value | .380 |
| | | N of Items | 5 ^b |
| | Total N of Items | | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .509 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .674 |
| | Unequal Length | | .674 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .673 |

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi didapat nilai *Split Half Method* (belah dua) ganjil dan genap Spearman Brown sebesar 0,674. Untuk menentukan reliabel tidaknya butir-butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan signifikansi 5% maka dengan asumsi $n = 54 - 2$

maka diperoleh hasil 52 pada rtabel didapat sebesar 0,268. Dengan hasil nilai *Split Half Spearman Brown* sebesar $0,674 > 0,268$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Pengujian dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden dengan 10 pernyataan. Di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

| Reliability Statistics | | | |
|--------------------------------|----------------|------------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .759 |
| | | N of Items | 5 ^a |
| | Part 2 | Value | .657 |
| | | N of Items | 5 ^b |
| | | Total N of Items | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .839 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .912 |
| | Unequal Length | | .912 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .908 |

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi didapat nilai *Split Half Method* (belah dua) ganjil dan genap Spearman Brown sebesar 0,912. Untuk menentukan reliabel tidaknya butir-butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan signifikansi 5% maka dengan asumsi $n = 54 - 2$ maka diperoleh hasil 52 pada rtabel didapat sebesar 0,268. Dengan hasil nilai *Split Half Spearman Brown* sebesar $0,912 > 0,268$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian dilakukan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 54 responden dengan 10 pernyataan. Di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | | | |
|--------------------------------|----------------|------------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .470 |
| | | N of Items | 5 ^a |
| | Part 2 | Value | .531 |
| | | N of Items | 5 ^b |
| | | Total N of Items | 10 |
| Correlation Between Forms | | | .416 |
| Spearman-Brown Coefficient | Equal Length | | .587 |
| | Unequal Length | | .587 |
| Guttman Split-Half Coefficient | | | .585 |

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan didapat nilai *Split Half Method* (belah dua) ganjil dan genap Spearman Brown sebesar 0,587. Untuk menentukan reliabel tidaknya butir-butir pernyataan dalam penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan signifikansi 5% maka dengan asumsi $n = 54 - 2$ maka diperoleh hasil 52 pada rtabel didapat sebesar 0,268. Dengan hasil nilai *Split Half Spearman Brown* sebesar $0,587 > 0,268$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Tabel Model Summary

Tabel 5. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .791 ^a | .626 | .603 | 1.825 |

a. Predictors: (Constant), SKOR TOTAL KOMITMEN ORGANISASI, SKOR TOTAL BUDAYA ORGANISASI, SKOR TOTAL GAYA KEPEMIMPINAN

a. Dependent Variable: SKOR TOTAL KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di dapat *R square* sebesar 0,626 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.387 | 4.984 | | 1.281 | .206 |
| Gaya Kepemimpinan | .487 | .093 | .565 | 5.238 | .000 |
| Budaya Organisasi | .322 | .109 | .316 | 2.946 | .001 |
| Komitmen Organisasi | .018 | .067 | .023 | 3.265 | .003 |

Sumber: SPSS 23

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai t hitung gaya kepemimpinan (X1) adalah 5,238 dan nilai sig 0,000 sedangkan t tabel 1,674. tersebut maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung} = 5,238 > t \text{ tabel} = 1,674$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung budaya organisasi (X2) adalah 2,946 dan nilai sig 0,001 sedangkan t tabel 1,674. tersebut maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung} = 2,946 > t \text{ tabel} = 1,674$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung komitmen organisasi (X3) adalah 3,265 dan nilai sig 0,003 sedangkan t tabel 1,674. tersebut maka dapat disimpulkan $t \text{ hitung} = 3,265 > t \text{ tabel} = 1,674$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 249.025 | 1 | 249.025 | 66.133 | .000 ^b |
| Residual | 195.808 | 52 | 3.766 | | |
| Total | 444.833 | 53 | | | |

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan hasil uji F didapat F hitung 66,133 dan sig 0,000. Maka dapat disimpulkan f hitung = 66,133 > f tabel = 2,79. Dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Setelah menghitung dan menanalisis data yang ada, maka hasil yang diperoleh untuk menjawab beberapa rumusan masalah pada bab I diantaranya :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang

Berdasarkan t hitung gaya kepemimpinan (X1) adalah 5,238 dan nilai sig 0,000. Dengan hasil t hitung = 5,238 > t tabel = 1,674. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Yulia & Agussalim, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang”. Dengan hasil penelitiannya bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang

Berdasarkan t hitung budaya organisasi (X2) adalah 2,946 dan nilai sig 0,001. Dengan hasil t hitung = 2,946 > t tabel = 1,674. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setiawati & Bastian, 2021) dengan judul penelitian “Studi pad Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang”. Dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UTD PMI di Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang

Berdasarkan t hitung komitmen organisasi (X3) adalah 3,265 dan nilai sig 0,003. Dengan hasil t hitung = 3,265 > t tabel = 1,674. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setyorini et al. 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk”. Dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Adapun hasil penelitian ini sesuai hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nasir et al. (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Surya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang. adapun hasil penelitian berdasarkan hasil uji t. Dengan hasil uji t gaya kepemimpinan adalah 5,238 dan nilai sig 0,000. Dengan hasil t hitung = 5,238 > t tabel = 1,674 dan nilai sig 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang. adapun hasil penelitian berdasarkan hasil uji t. Dengan hasil uji t budaya organisasi adalah 2,946 dan nilai sig 0,001. Dengan hasil t hitung = 2,946 > t tabel = 1,674 dan nilai sig 0,001 < 0.05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; adanya pengaruh secara positif dan

signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang. adapun hasil penelitian berdasarkan hasil uji t. Dengan hasil uji t komitmen organisasi adalah 3,265 dan nilai sig 0,003. Dengan hasil t hitung = 3,265 > t tabel = 1,674 dan nilai sig 0,003 < 0.05. maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang. Adapun hasil penelitian berdasarkan hasil uji F. Berdasarkan F hitung 66,133 dan sig 0,000. Maka dapat disimpulkan f hitung = 66,133 > f tabel = 2,79 dan nilai sig 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, I. A. M. S. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECO-Buss*, 1(1), 30–44.
- Arnetta Shelly, P. (2023). The Influence Of Price, Product Quality, And Promotion On Purchase Decisions At The Shopee Marketplace. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 51–55. <https://doi.org/10.61543/div.v1i2.27>
- Belina, Nova, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel dengan jumlah 115 responden. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 1–5.
- Cindy Enika Sinuraya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Huwae, A. I., & Andy. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang The Impact Of Work Motivation, Organizational Culture, And Work Environment On Employee Job Satisfaction At PT. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–7.
- Michael, M., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suksesmakmur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 1–11.
- Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt. Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Pujiarti. (2019a). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama*. 1, 1–14.

- Pujiarti, P. (2019b). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1 SE-Articles), 45–58. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87>
- Saputra, Steven Agus, A. (2023). Prosiding : E konomi dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja , Gaya Kepemimpinan , dan Pengalaman Kerja. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Setia, Amelia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 1–14. [http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI AGUNG Satrio %281512121086%29.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/465/%0Ahttp://eprints.ubhara.ac.id/465/1/SKRPSI%281512121086%29.pdf)
- Setiawati, F., & Bastian, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang). *Ekonomi Bisnis*, 27(2), 725–738.
- Setyorini, A. D., Santi, & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427–437.
- Silaswara, D., Rinintha, P., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 136–152.
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Pt Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Yulia, W. A., & Agussalim, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 381–392.