



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading

Eka Kartikasari^{1*}, Purwatiningsih²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: Kartika170800@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis korespondensi

Abstract. *Human resources (HR) play a crucial role in determining the success of an organization. PT Indomarco Prismatama is a leading company in the modern retail sector, operating the Indomaret minimarket network that provides essential daily needs for the community. Within this context, employee performance becomes a critical factor that directly influences business continuity and service quality. However, several issues remain, such as high absenteeism, low motivation, and disharmonious workplace relationships. These conditions highlight the importance of effective leadership styles and a strong organizational culture in enhancing employee performance. This study aims to analyze the influence of leadership style and organizational culture, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Indomarco Prismatama, Kelapa Gading Branch. The research employed a quantitative approach with an associative design. The population consisted of 102 employees, with a sample of 81 respondents determined using Slovin's formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests to examine the relationships among variables. The findings reveal that leadership style significantly influences employee performance, while organizational culture also has a positive and measurable effect. Furthermore, the simultaneous influence of both variables shows a significant impact on improving performance. These results indicate that a combination of effective leadership and a supportive organizational culture plays a vital role in enhancing productivity and achieving organizational goals at PT Indomarco Prismatama, Kelapa Gading Branch.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources (HR); Indomarco Prismatama; Leadership Style; Organizational Culture.*

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT Indomarco Prismatama merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang ritel modern dengan jaringan minimarket Indomaret yang tersebar luas dan berfokus pada penyediaan kebutuhan pokok masyarakat sehari-hari. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan usaha dan kualitas pelayanan perusahaan. Namun demikian, masih terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi, antara lain tingginya angka absensi, rendahnya motivasi kerja, serta kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian serius dari pihak manajemen dalam membangun pola kepemimpinan yang efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas 102 karyawan, dengan sampel sebanyak 81 responden yang diperoleh melalui rumus Slovin. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, kemudian diuji melalui analisis validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang tepat dan budaya organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Indomarco Prismatama; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia (SDM).

1. LATAR BELAKANG

. SDM (Sumber Daya Manusia) adalah bagian penting dari bisnis atau pendirian apa pun. SDM juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspansi bisnis. Satu-satunya sumber daya dengan akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas adalah sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018). Menurut (Junaidi & Susanti, 2021) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus terus mendorong para karyawan dalam organisasi untuk berkomitmen (Agustin Pratiwi et al., 2024).

PT. Indomarco Prismatama atau Indomaret merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari pemikiran untuk mempermudah kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat. Namun disisi lain masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam indomaret khususnya di permasalahan absensi karyawan di departemen area yang merupakan ujung tombak dari Perusahaan PT. Indomarco Prismatama yaitu bahwa masih banyak frekuensi ketidak hadiran karyawan tanpa keterangan /bukan cuti dan dianggap sebagai mangkir. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dikemukakan oleh (Kartina, 2024) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur. Sedangkan penelitian yang dikemukakan oleh (Mardiani & Sepdiana, 2021) gaya kepemimpinan. Factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Hamidah Siregar et al., 2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Pertahanan Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan menurut (Mewahaini & Sidharta, 2022) budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas Perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik (Amalia et al., 2024). Sedangkan menurut Menurut (Apriyani & Santo Hegiarto, 2024) gaya Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh orang lain untuk memahami dan mendukung tujuan serta cara-cara yang efektif dalam menjalankan tugas. Dimensi dan indikator menurut (Afandi, 2018) adalah Dimensi karakteristik kepemimpinan (Kematangan spiritual, social dan fisik, n keteladanan, kreatif, Memiliki kejujuran, keterampilan berkomunikasi). Dimensi kepemimpinan efektif (motivasi, tanggung jawab, disiplin, relasi, cepat mengambil keputusan)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hariyati & Sunardi, 2024) dan (Sapu et al., 2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepimpinan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tujuan Perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pedoman bagi setiap karyawan dalam berperilaku didalam organisasi/instansi, sehingga para karyawan tidak semena-mena dan berlaku sesuka hatinya di dalam bekerja. (Komang Pasek et al., 2022). Sedangkan Menurut (Suriagiri, 2020) Budaya organisasi adalah sebuah system yang berkaitan dengan nilai, norma, maupun keyakinan organisasi yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut (Afandi, 2018) adalah dimensi kesadaran diri (krpuasan, mengembangkan diri), dimensi keagresifan (inisiatif), dimensi kepribadian (saling menghormati, saling menghargai) dimensi performa (kualitas, kuantitas), dimensi orientasi tim (diskusi, setiap permasalahan diselesaikan dengan baik).

Berdasarkan penelitian (Muqtafin, 2024) dan (Ridho et al., 2024) budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin meningkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

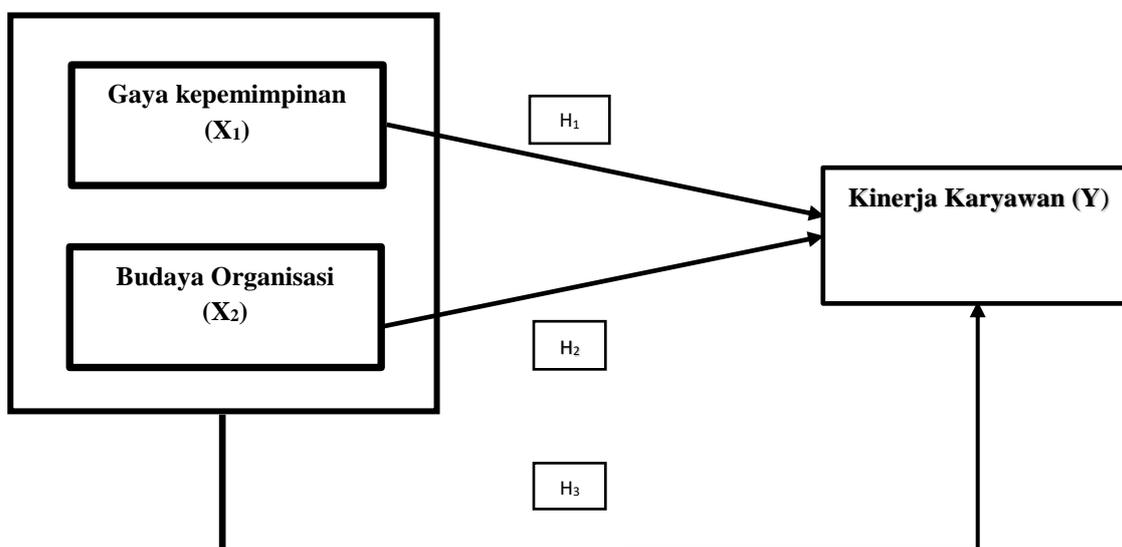
Kinerja Karyawan merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi karyawan dalam suatu organisasi yang sekaligus menjadi dasar fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi (Hamidah Siregar et al., 2020). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila

memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik merupakan pengertian kinerja karyawan menurut (Makalew et al., 2021) Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018) adalah dimensi hasil kerja (kuantitas, kualitas, efisiensi) dimensi perilaku kerja (disiplin, inisiatif, ketelitian) dimensi sifat pribadi (kepemimpinan, kejujuran, kreativitas).

Menurut (Puspita Sari, 2024) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Exodo Ecommerce Inovasi Jakarta Pusat. Maka dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan ketentuan Perusahaan dan budaya organisasi yang semakin ditingkatkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang menggabungkan teori, fakta, observasi, dan kajian kepustakaan. Dan Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading”**



Sumber: Data yang diolah peneliti 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar uraian diatas penelitian dilakukan dengan melihat keterkaitan antara variabel penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa variabel diantaranya adalah gaya kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada sebuah filsafat positivme, yang biasa digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan data dengan instrument penelitian, Analisa data yang bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah di tetapkan.

Populasi & Sampel

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading yang berjumlah 102 karyawan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu, teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Simpel random sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019)Jumlah anggota sampel (n) ditentukan dengan rumus slovin. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang responden karyawan indomaret cabang Kelapa Gading.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga teknik, yaitu observasi, kuesioner dan dokumentasi. Penyebaran kuesioner menggunakan Skala likert digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat.

Tabel 1. Skala likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber (Sugiyono, 2019)

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa data kuantitatif adalah data yang sifatnya numerik atau dapat dihitung karena berbentuk angka statistik. Data kuantitatif didapatkan dari kuesioner, angket atau survei. Karena data yang didapat dalam bentuk angka, maka teknik analisisnya juga menggunakan model matematika atau statistik.

A. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana data yang diperoleh mencerminkan apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji realibilitas mengukur konsistensi dan stabilitas data.

a) Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas merupakan ukuran seberapa tepat suatu alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur.. Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji realibilitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur (misalnya kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten atau stabil jika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Menurut (Sugiyono, 2019) suatu item dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memastikan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima secara ekonometrika. Menurut (Purba et al., 2021) pengujian asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Untuk mendapatkan hasil yang valid dari uji asumsi klasik, maka perlu diketahui apakah data tersebut sudah berdistribusi normal. Data berdistribusi normal berdasarkan uji kolmogrov-smirnov adalah jika hasil didapat nilai $asympt.sig (2-tailed) > 0,05$.

b) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel-variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai variance inflation faktor (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas .

c) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Jika hasil uji glejser

didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Analisis Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

X : Variabel independent

e : Standar eror

D. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t)

Menurut (Ghozali, 2018) bahwa uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Jika t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (F)

Menurut (Gozali, 2018) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai f lebih besar dari 0,05 dan bila nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel, maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

E. Uji Koefisien Determinasi

a) Uji Koefisien determinasi parsial

Menurut (Sugiyono, 2019) uji koefisiensi determinasi parsial adalah alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara terpisah, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

b) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut (Ghozali, 2018) seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat diukur dengan menggunakan koefisien tujuan determinasi (R²). Nilai

dengan koefisien regresi yang lebih tinggi dianggap lebih baik. Untuk nilai koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan rumus berikut $KD=R^2 \times 100\%$,

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini didasari metode kuantitatif data yang dihasilkan berbentuk angka.. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 81 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5.

Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Keputusan uji validitas ini adalah jika r hitung $>$ r tabel maka data dinyatakan valid. Nilai r hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan pada setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. Dengan taraf signifikan 5% dan N sebesar 81, dan menggunakan rumus $df = (n - 2)$ artinya $(81 - 2) = 79$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,218.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X _{1.1}	0,365	0,218	Valid
	X _{1.2}	0,626		Valid
	X _{1.3}	0,706		Valid
	X _{1.4}	0,675		Valid
	X _{1.5}	0,810		Valid
	X _{1.6}	0,794		Valid
	X _{1.7}	0,711		Valid
	X _{1.8}	0,715		Valid
	X _{1.9}	0,720		Valid
	X _{1.10}	0,753		Valid
Budaya Organisasi (X_2)	X _{2.1}	0,730	0,218	Valid
	X _{2.2}	0,694		Valid
	X _{2.3}	0,832		Valid
	X _{2.4}	0,680		Valid
	X _{2.5}	0,813		Valid
	X _{2.6}	0,747		Valid
	X _{2.7}	0,782		Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	keterangan
Kinerja Karyawan	X _{2.8}	0,820	0,218	Valid
	X _{2.9}	0,812		Valid
	Y1	0,857		Valid
	Y2	0,828		Valid
	Y3	0,836		Valid
	Y4	0,809		Valid
	Y5	0,695		Valid
	Y6	0,691		Valid
	Y7	0,778		Valid
Y8	0,800	Valid		
Y9	0,840	Valid		

Sumber: Output SPSS31

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung semua pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Maka data yang didapatkan valid yang digunakan dalam penelitian kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa gading.

b) Uji Realibilitas

Untuk mengukur realibilitas dengan menggunakan uji statistik adalah Croanbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki Croanbach's Alpha lebih dari 0,60 (>0,60).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,871	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Output SPSS31 yang diolah,2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Croanbach's Alpha >0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai croanbach's alpha variabel gaya kepemimpinan (X₁) 0,871>0,60, nilai croanbach's alpha budaya organisasi (X₂) 0.895>0,60, dan nilai croanbach's alpha kinerja karyawan (Y) 0,929 >0,60. Sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independent keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Uji normalitas dapat di uji dengan uji Kolmogorov Smirnov yaitu data dikatakan normal apabila nilai asymp.sig (2-tailed) >0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
	N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.96593919
Most Extreme Differences	Absolute		.191
	Positive		.191
	Negative		-.116
	Test Statistic		.191
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.444
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.432
		Upper Bound	.457

Sumber: Output SPSS31, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) bernilai 0,200. Yang berarti hasil uji Kolmogorov-smirnov dinyatakan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat nilai tolerance >0,01 dan nilai variance inflation faktor (VIF) <10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan	.372	2.687
	Budaya Organisasi	.372	2.687

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS31, 2025

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa nilai tolerance dari gaya kepemimpinan $0,372 > 0,01$ dan nilai VIF $2.687 < 10$ maka variabel tersebut tidak terjadi Multikolinieritas. Dan nilai tolerance budaya organisasi $0,372 > 0,01$ dan nilai VIF $2.687 < 10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastis

Jika hasil uji Glejser didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteokedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	1.457		.833	.408
	Gaya kepemimpinan	.025	.053	.086	.462	.645
	Budaya Organisasi	-.033	.055	-.111	-.597	.552

Sumber: Output SPSS31, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitisitas jika hasil uji glejser didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05.

Uji Analisis Linear Berganda

Uji analisis linear berganda dilakukan untuk menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel depdenden sebagai variabel yang bergantung.

Tabel 7. Uji analisis linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.079	1.946		-.555	.581
	Gaya kepemimpinan	.314	.071	.312	4.425	<.001
	Budaya Organisasi	.682	.073	.658	9.323	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $Y=1,079+0,314X_1+0,682X_2. + e$. Nilai konstanta 1,079 positif menunjukan pengaruh variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t)

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikasi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. untuk menentukan t tabel dengan menggunakan $\alpha=5\%$ adalah $(81-2-1) = 78$ maka t tabel nya adalah 1,990.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.079	1.946		-.555	.581
Gaya kepemimpinan	.314	.071	.312	4.425	<.001
Budaya Organisasi	.682	.073	.658	9.323	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS31,2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Uji (F) Simultan

Bila nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.522	2	531.261	230.883	<.001 ^b
	Residual	179.478	78	2.301		
	Total	1242.000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS31, 2025

Dari tabel menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

a) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel menjelaskan variabel dependen secara individu dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara terpisah, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.079	1.946		-	0.581			
				0.555				
Gaya_Kepemimpinan	0.314	0.071	0.312	4.425	<.001	0.833	0.448	0.19
Budaya_Organisasi	0.682	0.073	0.658	9.323	<.001	0.905	0.726	0.401

Sumber: Output SPSS31 2025

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai standardized coefficients dan nilai zero order yang nantinya akan dikalikan untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi parsial tiap variabel untuk mengetahui sejauh mana variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X	Hasil	(%)
	Coefficients Correlation		
	Zero-Order		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,312 X 0,833	0,259896	25,98%
Budaya Organisasi(X2)	0,658 X 0,905	0,595549	59,55%
Total		0,85513	85,5%

Sumber : Data Yang diolah Peneliti 2025

Dari tabel diatas maka diperoleh hasil dari (X₁) sebesar 0,259 yang berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) bernilai 25,9%. Dan diperoleh hasil dari (X₂) sebesar 0,595 yang berarti besarnya pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,5%..

b) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.852	1.51690

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Output SPSS31, 2025

Dapat disimpulkan bahwa besarnya R square yang dihasilkan oleh analisis SPSS diperoleh nilai sebesar 0,855. Dengan demikian pengaruh yang diberikan variabel X₁ dan X₂ terhadap Y adalah 85% dan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading. selain itu gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomarco Prismatama Cabang Kelapa Gading . Disarankan perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, , serta memberikan pelatihan kepemimpinan agar lebih adaptif dan mampu menjadi teladan. Selain itu penelitian selanjutnya disarankan menambahkan motivasi kerja dan lingkungan kerja karena keduanya berpotensi besar memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada seluruh program studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika yang telah memfasilitasi penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafafa Publishing.
- Agustin Pratiwi, A., Soraya, F., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 43–55. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.861>
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Medika Sarana Bandung.
- Apriyani, N., & Hegiarto, A. S. (2024). Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di CV. Zinnia Indonesia. *Jurnal Ekonomika*45, 12(1). <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3620>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate*.
- Siregar, H., Tanjung, N. B., & Sabrina, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19361>
- Hariyati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *JMMU: Jurnal Manajemen dan Mutu*, 1(1). <https://doi.org/10.56606/jmmu.v1i1.179>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

- Kartina, H. B. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Puskesmas Pugung Raharjo Kabupaten Lampung Timur. *Journal of Mandalika Social Science*, 1(2). <https://doi.org/10.59613/jomss.v1i2.84>
- Komang Pasek, A., Wayan, S., Ni, N. A., & Ekonomi, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan.
- Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Jurusan, A. Y. P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5).
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group.
- Muqtafin. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah. *Jurnal Manajerial*, 7(1). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426>
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19.
- Puspita Sari, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kinerja karyawan pada PT. Exodo Ecommerce Innovasia Jakarta Pusat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 20–25. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Ridho, J., Farida, F., & Astuti, T. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta. *SNPK: Seminar Nasional Penelitian dan Karya Ilmiah*, 3. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol3.2024.224>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (literature review manajemen sumber daya manusia). *Journal of Human Resource and Employment Studies Management*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan transformasional*.