

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Jakarta

*by Retno Oktaviani*

---

**Submission date:** 04-Jun-2024 10:07PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2395848184

**File name:** MAKREJU\_Vol\_2\_no\_2\_Mei\_2024\_hal\_46-59.pdf (976.96K)

**Word count:** 3840

**Character count:** 23261

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Jakarta

Retno Oktaviani

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Korespondensi penulis: [retnooktaviani09@gmail.com](mailto:retnooktaviani09@gmail.com)

Aden Prawiro Sudarso

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Abstract.** The objective of this study is to explore the effects of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance, either individually or in combination, within the State Polytechnic of Jakarta. A quantitative approach was adopted for this research, utilizing questionnaires to gather and analyze data. The participants comprised employees from the State Polytechnic of Jakarta, totaling 89 respondents. Analytical methods employed in this investigation included tests for validity, reliability, and normality, as well as tests for multicollinearity, autocorrelation, and heteroskedasticity. Additionally, analyses such as the correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis testing were conducted, all facilitated through the use of SPSS 29, a statistical software designed for the social sciences, on a Windows platform. In testing individual hypotheses, results showed the calculated  $t$  for Leadership Style (5.239) significantly exceeded the critical  $t$ -value of 1.987, impacting Employee Performance significantly. However, the Organizational Culture's effect was not significant, as its  $t$  (0.706) was below 1.987. For combined hypotheses, the  $F$ -value of 47.444 far exceeded the critical value of 3.10, with significance below 0.001, leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_a$ , affirming that Leadership Style and Organizational Culture together significantly enhance Employee Performance at the State Polytechnic of Jakarta.

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Negeri Jakarta. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan metode kuantitatif dan mendistribusikan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan yang bekerja di institusi tersebut. Dalam memproses data yang telah dikumpul, penulis memanfaatkan serangkaian metode statistik untuk mengevaluasi hasil studi. Metode-metode ini mencakup pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selain itu, dilakukan pula analisis menggunakan koefisien korelasi, regresi linier baik yang sederhana maupun yang berganda koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Untuk melaksanakan analisis tersebut, digunakan aplikasi SPSS versi 29 yang dikhususkan untuk pengguna Windows. Hasil analisis parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 5.239, melampaui  $t_{tabel}$  1.987, menandakan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk Budaya Organisasi ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$  0.706 tidak mencapai  $t_{tabel}$  1.987, menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Pada analisis simultan,  $F_{hitung}$  47.444 melampaui  $F_{tabel}$  3.10, dengan signifikansi kurang dari 0.001, mengarah pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , memverifikasi pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Negeri Jakarta.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, peran ilmu pengelolaan sumber daya manusia sangat krusial dalam menunjang fungsi sumber daya manusia itu sendiri. Kualitas dari sumber daya manusia yang efektif tidak hanya esensial dalam perencanaan dan pelaksanaan, tetapi juga dalam pengendalian berbagai aspek operasional. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam, namun lebih dipengaruhi oleh bagaimana

Received Maret 10, 2024; Accepted April 22, 2024; Published Mei 30, 2024

\*Retno Oktaviani, [retnooktaviani09@gmail.com](mailto:retnooktaviani09@gmail.com)

sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi, dalam bentuk apa pun, secara konsisten berusaha mencapai tujuan-tujuan organisasinya dengan cara yang efektif dan efisien.

Dalam menghadapi globalisasi, penting bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta kompetensi yang mumpuni agar mampu menjaga kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan evaluasi hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, sebagaimana diuraikan oleh Ansory, AL Fajjar, dan Idrasari (2018:208).

Terdapat beragam definisi tentang Gaya Kepemimpinan yang menekankan pada premis bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam proses pengaruh terhadap individu atau kelompok. Dalam karya Kumala & Agustina (2018:27) yang mengutip pandangan Kartono, diuraikan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah wujud dari tindakan serta strategi yang diterapkan, yang mana merupakan gabungan dari filsafat, kemampuan, ciri, dan sikap yang seringkali diadopsi oleh pemimpin untuk memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut pandangan Edison (2016:233), Budaya Organisasi didefinisikan sebagai tradisi yang telah mengakar dalam dan secara konsisten diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari, yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan manajer di suatu perusahaan. Budaya ini tercipta melalui kumpulan nilai dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi untuk meningkatkan standar kualitas dari organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tiga aspek penting di Politeknik Negeri Jakarta. Pertama, penelitian ini akan menilai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, akan diinvestigasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Terakhir, penelitian ini akan menentukan apakah terdapat pengaruh gabungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang secara signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan di institusi tersebut.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, metode yang dipilih adalah kuantitatif, yang memusatkan perhatian pada populasi dan sampel yang ditetapkan terlebih dahulu. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur yang dirancang khusus untuk tujuan penelitian ini. Setelah itu, data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk memverifikasi berbagai hipotesis yang telah dikembangkan.

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis statistik untuk memastikan keakuratan data. Diawali dengan verifikasi validitas alat ukur, dilanjutkan dengan penerapan uji asumsi klasik. Selanjutnya, analisis serta evaluasi hipotesis dilakukan baik secara individu maupun kolektif.

Penelitian yang dilakukan di Politeknik Negeri Jakarta, beralamat di Jalan Prof Dr. G. A. Siwabessy, Kukusan, Beji, Kota Depok, Jawa Barat, kode pos 16425, mengeksplorasi dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (variabel  $X_1$ ) dan Budaya Organisasi (variabel  $X_2$ ). Variabel yang tergantung dalam studi ini adalah Kinerja Karyawan, yang dianalisis untuk menentukan pengaruh dari kedua variabel independen tersebut.

Penelitian ini melibatkan Tenaga Kependidikan yang memiliki status sebagai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Politeknik Negeri Jakarta, dengan total 839 Karyawan yang terlibat. Untuk menentukan jumlah sampel, penulis mengacu pada metode Slovin, yang menyimpulkan bahwa besar sampel yang diperlukan adalah sebanyak 89 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

Analisis instrumen melibatkan dua jenis pengujian, yang terdiri dari Uji validitas dan Uji reliabilitas. Di bawah ini merupakan hasil dari pengujian validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	r Person	r Table	Simpulan
1	0.498	0.208	Valid
2	0.504	0.208	Valid
3	0.582	0.208	Valid
4	0.469	0.208	Valid
5	0.505	0.208	Valid
6	0.514	0.208	Valid
7	0.483	0.208	Valid
8	0.497	0.208	Valid
9	0.499	0.208	Valid
10	0.505	0.208	Valid

Analisis mengenai validitas dari gaya kepemimpinan yang tersaji dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson atau r-hitung untuk setiap pernyataan yang dijawab oleh responden adalah lebih tinggi dari pada nilai r-tabel, dengan r-hitung lebih besar dari 0.208 ( $r_{hitung} > r_{tabel} 0.208$ ). Dari data tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, tidak

ada satupun item pernyataan yang perlu dihapus dan seluruh item akan dimasukkan dalam model pengujian yang akan dijalankan.

<sup>12</sup>  
**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

No	r Person	r Table	Simpulan
1	0.590	0.208	Valid
2	0.576	0.208	Valid
3	0.507	0.208	Valid
4	0.444	0.208	Valid
5	0.592	0.208	Valid
6	0.435	0.208	Valid
7	0.653	0.208	Valid
8	0.602	0.208	Valid
9	0.494	0.208	Valid
10	0.675	0.208	Valid

Dalam Tabel 2, validasi untuk Budaya Organisasi melalui uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa nilai r-hitung pada setiap item kuesioner yang diisi oleh para responden umumnya lebih besar daripada nilai r-tabel, dimana nilai r-hitung tercatat lebih dari 0,208. Hal ini menandakan bahwa setiap item dalam kuesioner terbukti valid. Berdasarkan hasil tersebut, tidak terdapat satupun item pernyataan yang perlu dieliminasi, sehingga seluruh item pernyataan tetap dimasukkan dalam model pengujian yang akan dilakukan.

<sup>12</sup>  
**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	r Person	r Table	Simpulan
1	0.506	0.208	Valid
2	0.620	0.208	Valid
3	0.539	0.208	Valid
4	0.661	0.208	Valid
5	0.553	0.208	Valid
6	0.628	0.208	Valid
7	0.555	0.208	Valid
8	0.685	0.208	Valid
9	0.518	0.208	Valid
10	0.509	0.208	Valid

Pemeriksaan keabsahan dari variabel Kinerja Karyawan, yang dipaparkan dalam tabel 4.12, mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan yang tertera dalam kuesioner dan dijawab oleh responden menunjukkan nilai Pearson Correlation atau r-hitung yang signifikan dan lebih tinggi dari batas  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,208). Dengan mempertimbangkan hal tersebut, terkonfirmasi bahwa semua item pernyataan yang terkait dengan variabel dalam studi ini telah terverifikasi memiliki validitas yang memadai. Dengan demikian, tidak ada item pernyataan yang memerlukan eliminasi dan semua item tersebut sesuai untuk digunakan dalam pengujian model secara keseluruhan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,719	Reliabel
2	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,752	Reliabel
3	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,777	Reliabel

Dalam evaluasi keandalan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa skor Cronbach Alpha untuk setiap variabel melebihi angka 0,60. Hal ini menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

#### Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini meliputi beberapa tahapan evaluasi yang signifikan, antara lain melakukan pemeriksaan Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas.

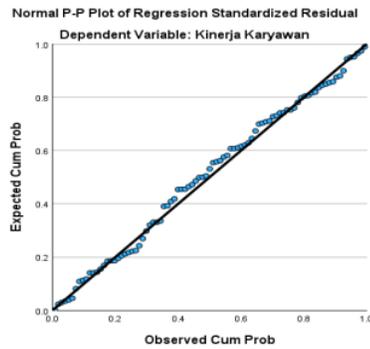
Tabel 5. Uji Normalitas dengan *kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		99	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.62427522	
Most Extreme Differences	Absolute	.060	
	Positive	.048	
	Negative	-.060	
Test Statistic		.060	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.604	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.591
		Upper Bound	.616

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299892525.

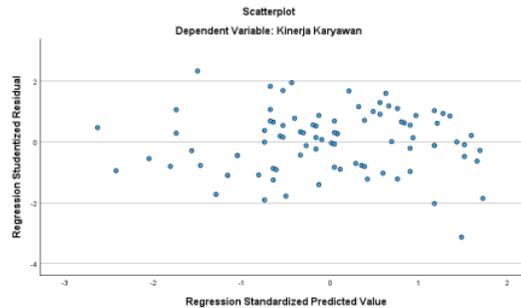
Tabel 5 menyajikan hasil dari uji Kolmogorov Smirnov yang menegaskan bahwa distribusi data bersifat normal. Hal ini didukung oleh pencapaian nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang melampaui batas signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,050.

Grafik P-Plot dapat digunakan untuk menguji normalitas. Sebagaimana gambar 1 Menunjukkan bahwa data penelitian digambarkan dengan batang histogram terlihat variabel residual dapat ditemukan dengan melihat sebaran titiknya sebagaimana berikut:



Gambar 1. Hasil Uji normalitas menggunakan P-Plot

Pada gambar berikut, heteroskedastisitas diuji untuk mengidentifikasi ketidakseragaman varian residu dalam model regresi yang dianalisis dari berbagai observasi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS For Windows versi 29, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam pengujian ini, sebagaimana dibuktikan oleh absennya pola titik yang terdefinisi dengan jelas. Titik sebaran terletak di dekat garis 0 pada sumbu Y, dimana prediksi variabel bebas terikat (ZPRED) diplot terhadap nilai sisa (SRESID).

Multikolinearitas dalam model regresi diselidiki menggunakan SPSS For Windows 29. Untuk mengevaluasi apakah variabel independen berkorelasi, nilai VIF dan TOL dianalisis.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	Tolerance
(Constant)		
X <sub>1</sub> _Gaya Kepemimpinan	2.801	0.357
X <sub>2</sub> _Budaya Organisasi	2.801	0.357

Sumber: Data diolah SPSS 29

Dari hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan tidak berhubungan dengan Budaya Organisasi. Hal ini didukung oleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang mencapai 2,801, nilai ini masih berada di bawah batas 10 yang menjadi indikator tidak adanya multikolinearitas. Selain itu, nilai Tolerance (TOL) untuk kedua variabel tersebut adalah 0,357, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi batas minimal sebesar 0,10, sehingga mengkonfirmasi bahwa tidak terdapat ketergantungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

#### Analisis Kuantitatif

Dalam rangka evaluasi variabel pada penelitian ini, berbagai teknik statistik diterapkan. Ini meliputi Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi, serta Analisis Koefisien Determinasi.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X<sub>1</sub> terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.615	3.239		
X <sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan	0.738	0.076	0.722	9.744	<0.001

a. *Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah SPSS 29

Persamaan regresi pada tabel 7 memiliki konstanta 14.997 dan koefisien regresi 0.738 untuk (X<sub>1</sub>) (Gaya Kepemimpinan) maka  $Y = 11.615 + 0.738 X_1$ .

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16.427	3.711		
X <sub>2</sub> Budaya Organisasi	0.629	0.087	0.611	7.191	<0.001

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 29

Persamaan regresi pada tabel 8 memiliki konstanta 16.427 dan koefisien regresi 0.629 untuk X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi) maka  $Y = 16.427 + 0.629 X_2$

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	St. Error	Beta		
(contant)	10.856	3.422		3.173	0.002
X1	0.666	0.127	0.656	5.239	<0.001
X2	0.090	0.128	0.088	0.706	0.482

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 29

Sehingga persamaan regresi linear berganda dari tabel 4.19 yaitu  $Y = 10.856 + 0.666 X_1 + 0.042 X_2$

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		X1_Gaya Kepemimpinan	X2_Budaya Organisasi	Y_Kinerja Karyawan
X1_Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation Sign. (2-tailed) N	1	.802** <.001 89	.722** <.001 89
X2_Budaya Organisasi	Pearson Correlation Sign. (2-tailed) N	.802** <.001 89	1	.611** <.001 89
Y_Kinerja Karyawan	Pearson Correlation Sign. (2-tailed) N	.802** <.001 89	.611** <.001 89	1

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

Sumber: Data diolah SPSS 29

Penelitian yang dilakukan mengungkapkan adanya interaksi yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan, terbukti dari hasil koefisien korelasi Pearson yang mencapai 0.802. Angka tersebut, sesuai dengan klasifikasi yang diberikan oleh Guilford, mengindikasikan sebuah hubungan yang intensif di antara variabel-variabel tersebut. Di sisi lain, Budaya Organisasi, yang diwakili oleh variabel X<sub>2</sub>, saat dihubungkan dengan Kinerja Karyawan, memperlihatkan korelasi Pearson dengan nilai 0.611, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan tetapi dengan intensitas yang lebih rendah dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan. Berada pada tingkat kedua menurut kriteria Guilford, hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan cukup kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai yang diperoleh.

**Tabel 11. Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.724 <sup>a</sup>	0.525	0.514	2.655

Sumber: Data diolah SPSS 29

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa korelasi yang signifikan dan kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.724. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, terletak dalam kisaran 0,50 hingga 0,799, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan dan kuat.

20  
**Tabel 12. Koefisien Korelasi Determinasi ( $X_1$ ) terhadap (Y)**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R square	Adjusted R Square	St. Error of the Estimate
1	0.722 <sup>a</sup>	0.522	0.516	2.647

- 5  
a. *Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan*  
b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah SPSS 29

Analisis menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel  $X_1$  terhadap Y mencapai 52,2%, yang diindikasikan oleh koefisien determinasi  $R^2 = 0.522$ . Hubungan ini diperkuat oleh nilai korelasi  $R = 0.722$ , mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini berkontribusi sebanyak 47,8% dalam perubahan pada variabel dependen Y. Dengan demikian, hasil ini menggambarkan bahwa sementara  $X_1$  memiliki pengaruh yang kuat, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi Y di luar variabel yang telah diteliti.

**Tabel 13. Koefisien Korelasi Determinasi ( $X_2$ ) terhadap (Y)**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R square	Adjusted R Square	St. Error of the Estimate
1	0.611 <sup>a</sup>	0.373	0.366	3.031

- 2  
a. *Predictors: (Constant), Budaya Organisasi*  
b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah SPSS 29

40  
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam penelitian ini mencapai 0.373, menandakan bahwa 37,3% dari variabilitas variabel terikat Y dapat dijelaskan oleh variabel  $X_2$ . Sementara itu, koefisien korelasi (R) dicatat sebesar 0.611. Adapun 62,7% dari variabilitas tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

**Tabel 14. Koefisien Korelasi Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ )**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R square	Adjusted R Square	St. Error of the Estimate
1	0.724 <sup>a</sup>	0.525	0.3514	2.655

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data diolah SPSS 29

$R^2$ , yang merefleksikan koefisien determinasi dalam korelasi antara Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, tercatat pada angka 0.525. Ini menunjukkan bahwa kontribusi dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mencapai 52,5%. Di sisi lain, sebanyak 47,5% kontribusi terhadap Kinerja Karyawan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak terduga dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, dua pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk melakukan verifikasi terhadap hipotesis secara parsial, sementara uji F diterapkan untuk menguji secara keseluruhan atau simultan.

**Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	St. Error	Beta		
(constant)	10.856	3.422		3.173	0.002
$X_1$	0.666	0.127	0.656	5.239	<0.001
$X_2$	0.090	0.128	0.088	0.706	0.482

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: Data diolah SPSS 29

Dari hasil analisis yang dilakukan, terungkap bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara signifikan, dengan bukti bahwa nilai signifikansi <0.001, yang lebih kecil daripada 0.05. Lebih lanjut, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah 5.239, melebihi  $t_{tabel}$  sebesar 1.987. Berdasarkan data ini, dapat dipastikan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kontribusi yang positif dan berarti terhadap peningkatan

Kinerja Karyawan di Politeknik Negeri Jakarta. Ini menegaskan bahwa adanya hubungan kuat antara Gaya Kepemimpinan yang diterapkan dengan peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, terungkap bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Politeknik Negeri Jakarta. Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi yang mencapai 0.482, melebihi ambang batas 0.05, serta  $t_{hitung}$  yang tercatat sebesar 0.706, yang berada di bawah  $t_{tabel}$  sebesar 1.987. Meskipun tidak memberikan pengaruh yang berarti, pengaruh yang ada tetap bersifat positif dalam konteks Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa, dalam konteks yang diteliti, Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.679	2	334.339	47.444	< .001 <sup>b</sup>
	Residual	606.040	86	7.047		
	Total	1274.719	88			

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan

b. Prediction: (Constant),  $X_2$ \_Budaya Organisasi,  $X_1$ \_Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS 29

Berdasarkan hasil penghitungan  $F_{hitung}$  yang mencapai 47.444, nilai ini signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang hanya 3.10. Dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0.05, tepatnya kurang dari .001, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak. Konsekuensinya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Analisis ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Politeknik Negeri Jakarta. Analisis yang dilakukan memvalidasi bahwa model regresi yang digunakan sangat cocok dan merupakan model yang tepat untuk diterapkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki variabel uji validitas dan reliabilitas yang baik terhadap kinerja karyawan, serta untuk heteroskedasitas multikolinieritas tidak ditemukan adanya gangguan. Analisis data statistik menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berdampak secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana koefisien determinasi yang dicapai adalah sebesar 52,5%. Nilai korelasi yang dihasilkan adalah 0.802, menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Penting untuk dicatat bahwa nilai  $t_{hitung}$  mencapai angka 5.239,

yang melampaui batas  $t_{tabel}$  yang hanya 1.662, dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi, kurang dari 0.001. Ini mengindikasikan adanya bukti kuat bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki variabel uji validitas dan reliabilitas yang baik terhadap kinerja karyawan, serta untuk heteroskedastisitas multikolinieritas tidak ditemukan adanya gangguan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan hubungan yang cukup erat, yakni koefisien korelasi mencapai 0.611. Selain itu, berdasarkan analisis yang dilaksanakan, ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk Budaya Organisasi adalah 0.706. Nilai ini berada di bawah nilai  $t_{tabel}$ , yaitu 1.662. Mengingat nilai signifikansinya adalah 0.482, yang bertanda melewati batas signifikansi standar sebesar 0.05, maka dari itu disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan di Politeknik Negeri Jakarta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Melalui Uji F, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  mencapai 47.444, yang merupakan nilai lebih tinggi daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2.32. Ini menandakan bahwa tingkat keberartian statistiknya kurang dari 0.05 dengan tingkat signifikansi di bawah .001. Adapun nilai korelasi yang dicapai adalah 0.724, yang berarti berada dalam kisaran yang menunjukkan hubungan kuat, yaitu antara 0,50 hingga 0,799. Dari analisis determinasi korelasi terungkap bahwa kedua variabel, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, memberikan kontribusi sebesar 52,5% dalam menguatkan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Idrasari, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Edison, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iskandar, & Syarkani, Y. (2019). Statistika terapan dengan sistem SPSS. Bandung: ITB Press.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Maharwati, et al. (2022). Statistika terapan. Jawa Tengah: Tahta Media Group.

- Nuryadi, et al. (2017). Dasar-dasar statistik penelitian. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- Raihan. (2017). Metodologi penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Sudijono, A. (2018). Pengantar statistik pendidikan. Depok: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif dan R&D (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Widiyanti, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, 6(2), 2338-4328.

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Jakarta

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.iainlangsa.ac.id">journal.iainlangsa.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	1%
3	<a href="http://www.publishing-widyagama.ac.id">www.publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Gachon University Student Paper	1%
5	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://publikasi.uniska-kediri.ac.id">publikasi.uniska-kediri.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://proceedings.unisba.ac.id">proceedings.unisba.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnal.portalpublikasi.id">jurnal.portalpublikasi.id</a> Internet Source	1%

[e-theses.iaincurup.ac.id](http://e-theses.iaincurup.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repositori.usu.ac.id:8080">repositori.usu.ac.id:8080</a> Internet Source	1 %
12	Muhammad Agung Firdaus, Mohammad Ahyan Yusuf Sya'bani. "KETELADANAN ORANG TUA DALAM MEMENGARUHI PERILAKU ANAK DI DUSUN MOROWUDI WETAN CERME GRESIK", TAMADDUN, 2022 Publication	1 %
13	<a href="http://ejournal.stipjakarta.ac.id">ejournal.stipjakarta.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://etd.aau.edu.et">etd.aau.edu.et</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://btrbooks.com">btrbooks.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://www.bircu-journal.com">www.bircu-journal.com</a> Internet Source	<1 %
18	Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA	<1 %

KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS  
PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR",  
DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020  
Publication

---

19	<a href="http://badanpenerbit.org">badanpenerbit.org</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://www.journal.unindra.ac.id">www.journal.unindra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://jurnal.undhirabali.ac.id">jurnal.undhirabali.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://mahasiswa.yai.ac.id">mahasiswa.yai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.unisba.ac.id">repository.unisba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://idm.or.id">idm.or.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://semnassipil.pnj.ac.id">semnassipil.pnj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://e-journal.uajy.ac.id">e-journal.uajy.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://jii.rivierapublishing.id">jii.rivierapublishing.id</a> Internet Source	<1 %

---

29	<a href="https://repository.teknokrat.ac.id">repository.teknokrat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	Nuraini Budi Astuti, M Fatur Rahman, Rusyja Rustam. "THE IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLE IN MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) (CASE ON SANJAI NITTA'S ENTERPRISE)", <i>Journal of Integrated Agribusiness</i> , 2023 Publication	<1 %
31	<a href="https://economicsbosowa.unibos.id">economicsbosowa.unibos.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="https://jurnal.piksiinputserang.ac.id">jurnal.piksiinputserang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://repository.unimar-amni.ac.id">repository.unimar-amni.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://repository.usm.ac.id">repository.usm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	Elvan Elvan, Kamar Zaman. "Pengaruh Kemampuan Berpikir Kritis dan Motivasi Kerja terhadap Learning Improvement, dengan Project Based Learning sebagai Variabel Mediasi, pada Guru Sekolah SMP di Kota Pekanbaru", <i>Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan</i> , 2024 Publication	<1 %

36	Liana Zakiyatul Insani, Akhris Fuadatis Sholikha. "Pengaruh Premi, Klaim, Dan Hasil Investasi Terhadap Laba Perusahaan Asuransi Syariah Di Indonesia Tahun 2016-2021", Review of Applied Accounting Research (RAAR), 2023 Publication	<1 %
37	<a href="http://ejournal-bk.unindra.ac.id">ejournal-bk.unindra.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://ejurnal.seminar-id.com">ejurnal.seminar-id.com</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://elibrary.bsi.ac.id">elibrary.bsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://erepo.unud.ac.id">erepo.unud.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://repository.uib.ac.id">repository.uib.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
43	<a href="http://ambon.go.id">ambon.go.id</a> Internet Source	<1 %

- |    |  |      |
|----|--|------|
| 44 | <a href="http://audeliadevina.wordpress.com">audeliadevina.wordpress.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 45 | <a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 46 | <a href="http://repo.usni.ac.id">repo.usni.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 47 | <a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 48 | <a href="http://youleelaporanakhir.blogspot.com">youleelaporanakhir.blogspot.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 49 | Hamsun Hamsun, Muh Natsir, Yuldi Mile, Latifah Sukmawati Yuniar. "PENGARUH EKSPEKTASI PENDAPATAN, KEPERIBADIAN, DAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA MAHASISWA PROGRAM STUDI AKUNTANSI UNIVERSITAS TADULAKO", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2019<br>Publication | <1 % |
| 50 | Hani Dwi Arfinasari, Budi Prabowo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di   | <1 % |

51

Sambodo Sriadi Pinilih, Retna Tri Astuti, Desi Risaditia Rini. "HUBUNGAN ANTARA LIFESTYLE DENGAN FUNGSI KOGNITIF PADA LANSIA", Journal of Holistic Nursing Science, 2018

Publication

<1 %

52

Umar, Mohamad Saepudin. "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja SDM", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

53

[e-jurnal.lppmunsera.org](http://e-jurnal.lppmunsera.org)

Internet Source

<1 %

54

[www.jmm.unram.ac.id](http://www.jmm.unram.ac.id)

Internet Source

<1 %

55

Imron, Moh. "Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Sd Islam Sultan Agung 4 Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

56

Muhamad Sigid Safarudin, Yoga Fitriana. "Analisis SWOT Program Studi Sistem Informasi Universitas Batam", Indonesian

<1 %

57

Rikhan Agustinah, Mr. Sumarno, Abdulloh Mubarok. "PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, STRUKTUR KEPEMILIKAN, HAK ARUS KAS, DAN DISCLOSURE OF RPT TERHADAP TRANSAKSI PIHAK BERELASI", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Jakarta

---

## GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---