

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT Enseval PUTERA MEGATRADING TBK DI MAMPANG PRAPATAN JAKARTA SELATAN

Muhammad Aryo Bimo ^{*1}
Agus Sulaiman Anhary ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

*e-mail : m.aryobimo07@gmail.com¹ dosen00598@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk di Mampang Prapatan, Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh bagaimana pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan serta bagaimana kebiasaan kerja dibangun dalam organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden dan Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,886 > 1,67469$). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,2%, dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,939 > 1,67469$). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,586 + 0,375X_1 + 0,362X_2$ Nilai koefisien determinasi sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($23,515 > 3,179$).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Tbk, Mampang Prapatan, South Jakarta, both partially and simultaneously. Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, which is influenced by how leaders apply leadership styles and how work habits are developed within the organization. This research employs a quantitative method with a survey approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to employees as respondents. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 40%, and the hypothesis test shows that the calculated t -value is greater than the t -table value ($5.886 > 1.67469$). Organizational culture also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 40.2%, and the hypothesis test shows that the calculated t -value is greater than the t -table value ($5.939 > 1.67469$). Simultaneously, leadership style and organizational culture have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 13.586 + 0.375X_1 + 0.362X_2$. The coefficient of determination is 48%, while the remaining 52% is influenced by other factors outside this study. The hypothesis test shows that the calculated F -value is greater than the F -table value ($23.515 > 3.179$).

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, maupun manajer untuk dapat melancarkan kegiatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sebuah bagian utama dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar sebagai alat produksi, tetapi sebagai subjek utama dalam proses pencapaian dalam sebuah organisasi. Dalam pandangan ini,

setiap individu memiliki nilai, martabat, dan potensi yang harus dikembangkan secara optimal. Investasi pada pengembangan sdm akan meningkatkan produktivitas dan keunggulan bersaing.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan suatu sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan dari para manajer atau pimpinan masing-masing unit kerja atau divisi didalam persusahaan tersebut sehingga salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan yakni menggerakkan orang-orang dalam perusahaan agar mampu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk bersama-sama menciptakan kemajuan perusahaan

Industri perdagangan ritel barang primer, khususnya produk kesehatan, memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan bahwa barang yang didistribusikan, dipasarkan, dan dijual kepada masyarakat memenuhi standar kualitas, keamanan, dan etika. Landasan normatif dalam sektor ini tidak hanya mengacu pada hukum dan peraturan, tetapi juga pada prinsip moral dan tanggung jawab sosial.

Perusahaan ritel wajib menjamin bahwa produk kesehatan, seperti obat-obatan, alat kesehatan, dan suplemen, dikirim melalui rantai pasok yang terkontrol, aman, dan sesuai dengan standar penyimpanan. Norma yang berlaku mengharuskan distribusi dilakukan dengan memperhatikan suhu, kelembapan, dan penanganan khusus untuk menjaga kualitas produk hingga ke tangan konsumen. Hal ini sejalan dengan prinsip *Good Distribution Practice* (GDP) yang diatur oleh otoritas kesehatan.

PT Enseval Putera Megatrading merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi, logistik, penjualan, dan pemasaran. Perusahaan ini terbentuk dengan tujuan untuk pemisahan fungsi distribusi dari fungsi pemasaran dan produksi PT Kalbe Farma Tbk, oleh karena itu pada Oktober 1973 berdirilah PT Enseval yang berfokus untuk mengelola fungsi distribusi. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, PT Enseval memperoleh kesempatan untuk melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang usaha perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1993, manajemen memutuskan untuk kembali ke bidang usaha inti. Dengan demikian, semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dipindahkan ke PT Arya Gupta Cempaka yang telah berdiri sejak tahun 1988 dan pada 6 Agustus 1993 berganti nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading. Kegiatan PT Enseval Putera Megatrading Berfokus pada jasa distribusi dan perdagangan yang terdiri dari 4 divisi yaitu divisi penjualan dan distribusi produk farmasi, divisi penjualan dan distribusi produk barang konsumsi, divisi pemasaran dan distribusi produk peralatan dan perlengkapan kesehatan, divisi pemasaran dan penjualan produk kimia bahan baku industry farmasi, osmetik, makanan, dan kesehatan hewan. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan.

Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

Dan yang menjadi salah satu faktor penting dari kesuksesan sebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Sundari (2022), "Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja".

Tabel di atas merupakan hasil pra-survei yang dibagikan kepada 22 responden mengenai gaya kepemimpinan di PT. Enseval Putera Megatrading. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa tidak seluruh indikator kepemimpinan menunjukkan hasil yang optimal. Pada indikator kepemimpinan yang partisipatif, hanya 8 responden (33,4%) yang menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam

penyelesaian masalah kerja, sementara sebagian besar responden yaitu 14 orang (63,6%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih tergolong rendah. Temuan ini mencerminkan adanya kelemahan dalam gaya kepemimpinan, khususnya dalam aspek partisipasi dan pengelolaan kerja tim, yang berpotensi memengaruhi komunikasi, koordinasi, serta efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

temuan ini mencerminkan adanya kelemahan dalam gaya kepemimpinan, dari segi pimpinan yang masih belum bisa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam penyelesaian masalah kerja

Selanjutnya ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi 2019:117).

Tabel di atas menunjukkan hasil pra-survei terhadap 22 responden mengenai budaya organisasi di PT. Enseval Putera Megatrading yang mengindikasikan masih lemahnya penerapan budaya kerja yang mendukung kinerja optimal. Permasalahan paling menonjol terlihat pada indikator inovasi dan pengambilan risiko, di mana sebagian besar responden, yaitu 13 orang (59,1%), menyatakan tidak setuju bahwa karyawan didorong untuk mengemukakan ide atau gagasan baru. Kondisi ini mencerminkan budaya organisasi yang belum sepenuhnya terbuka terhadap inovasi, sehingga berpotensi menghambat kreativitas dan pembaruan dalam proses kerja. Selain itu, pada indikator perhatian terhadap hal-hal rinci, hampir setengah responden (45,5%) masih menyatakan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa ketelitian dan konsistensi kerja belum menjadi budaya yang kuat di lingkungan organisasi. Meskipun indikator orientasi pada hasil dan orientasi pada tim memperoleh tingkat persetujuan yang relatif lebih tinggi, masih adanya responden yang tidak setuju menandakan bahwa budaya pencapaian target dan kerja sama tim belum sepenuhnya mengakar. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut masih perlu diperkuat, khususnya dalam mendorong inovasi, ketelitian, serta internalisasi nilai kerja yang berorientasi pada hasil dan kolaborasi.

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk pada periode tahun 2022 hingga 2024, dapat diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun belum sepenuhnya mencapai standar maksimal sebesar 100% yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata kinerja yang meningkat dari 80% pada tahun 2022, menjadi 81% pada tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 82% pada tahun 2024.

Jika ditinjau per aspek, kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, dan tanggung jawab menunjukkan peningkatan yang cukup konsisten setiap tahunnya. Aspek kualitas kerja memiliki pencapaian tertinggi dibandingkan aspek lainnya, dengan nilai meningkat dari 87% pada tahun 2022, menjadi 88% pada tahun 2023, dan 89% pada tahun 2024. Sementara itu, tingkat absensi mengalami penurunan dari 80% pada tahun 2022 menjadi 72% pada tahun 2024, yang menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan kehadiran karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami perbaikan, namun perusahaan tetap perlu melakukan upaya peningkatan agar seluruh aspek kinerja dapat mencapai standar yang diharapkan.

Setelah latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka diperlukan perumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Rumusan masalah disusun untuk memberikan arah yang jelas terhadap tujuan penelitian dan membantu dalam proses pencarian solusi atas permasalahan yang dihadapi. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putra Megatrading. TBK Mampang Prapatan Jakarta Selatan”.

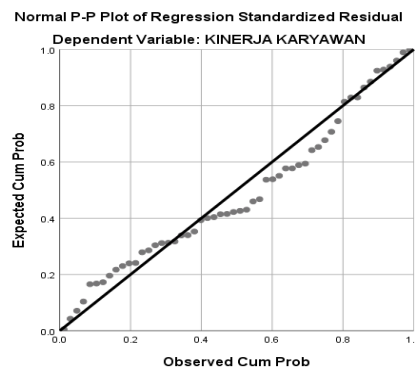
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 4. 1
Grafik P-Plot

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan kembali dengan melakukan pengujian dengan uji Kolmogrov-smirnov (K-S). Uji tersebut dilakukan guna meyakini sebuah hasil akhir yang baik.

Uji Kolmogrov-smirnov (K-S) merupakan alat uji statistic yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistic tertentu atau bisa dikatakan sebagai bentuk pembuktian apakah suatu data atau sebaran memiliki nilai signifikan > 0,05 atau berdistribusi normal. Peneliti melampirkan gambar uji Kolmogrov-smirnov (K-S) dengan software SPSS versi 29 sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov (KS)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.53835601
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.087
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dapat dilihat pada gambar di atas. Nilai signifikannya berada pada nilai 0,171 yang artinya nilai signifikansi > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinnearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.543	1.842
	Budaya Organisasi	.543	1.842

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji multikolinieritas pada model regresi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan tabel koefisien, variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,543 dan nilai VIF sebesar 1,842. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak saling berkorelasi secara kuat dan layak digunakan secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Pedoman Intepretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan auto korelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
>2,900	Ada gangguan autokorelasi

Adapun hasil uji auto korelasi sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Durbin Watson
Model Summary^b

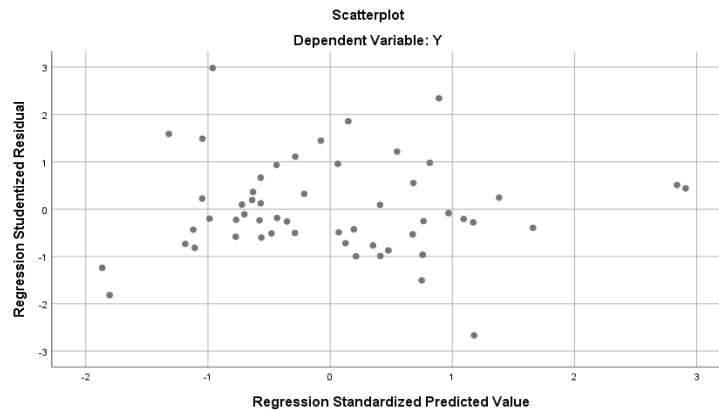
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693 ^a	.480	.459	5.63250	2.072

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

b. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel tersebut model uji ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,072 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2
Grafik Scatterplot

Gambar tersebut merupakan scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual pada variabel dependen Y yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam model regresi. Berdasarkan sebaran titik pada grafik, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu residual, Hal ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Pembahasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 18,061 + 0,6355X_1$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,632 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,400 atau 40% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 60% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $5,886 > 1,67469$ Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida Agustin (2023) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 60,8%, menunjukkan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan di berbagai organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 18,419 + 0,599X_2$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,402 atau 40,2% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 59,8% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $5,939 > 1,67469$ Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriani & Ramli (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada staf non-akademik di sebuah universitas di Jakarta Barat, yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan yang dicapai. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Tarwijo (2024) pada PT Langgeng Kencana di Jakarta, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi yang kuat. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi adalah $Y = 13,586 + 0,375X_1 + 0,362X_2$, dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang sedang antara satu sama lain. Jumlah determinasi atau kontribusi pengaruhnya adalah 0,480 atau 48% dan faktor lain yang memengaruhi sebesar 52% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ atau $23,515 > 3,179$ Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhayati & Hidayat (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik di Jawa Timur. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh studi Pratama & Sari (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t-hitung (5,886) > t-tabel (1,67469) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, serta rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t-hitung (5,939) > t-tabel (1,67469) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan komitmen, kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung (23,515) > F-tabel (3,179) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sementara sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, tekanan kerja, disiplin, dan pelatihan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan organisasi yang positif dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT. enseval putera megatrading .TBK

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Enseval putera megatrading. Tbk Mampang Prapatan Jakarta selatan Meskipun hasil yang diperoleh telah memberikan gambaran empiris yang cukup jelas, namun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Keterbatasan variabel penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dalam menjelaskan kinerja karyawan. Sementara itu, terdapat faktor lain yang secara teoritis maupun empiris juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, pelatihan, kompensasi serta tekanan kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal tersebut membatasi kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

2. Keterbatasan responden dan lingkup penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu PT Enseval putera megatrading. Tbk di mampang prapatan Jakarta selatan, dengan jumlah responden sebanyak 54 responden. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk instansi atau organisasi lain, baik di lingkungan PT enseval putera megatrading. Tbk wilayah lain maupun perusahaan distribusi logistik untuk produk kesehatan yang memiliki karakteristik berbeda.

3. Keterbatasan metode dalam pengumpulan data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pernyataan yang tertutup. Teknik ini berpotensi menimbulkan bias persepsi responden, karena jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif di lapangan. Selain itu, penggunaan instrument tunggal tanpa dukungan wawancara mendalam membatasi kedalaman informasi yang diperoleh

4. Keterbatasan waktu dan kondisi penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan pada periode tertentu, sehingga belum sepenuhnya mampu menangkap perubahan dinamika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat berkembang dari waktu ke waktu. Selain itu, kondisi situasional dan kebijakan organisasi yang berlaku saat penelitian berlangsung dapat memengaruhi persepsi karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi hasil penelitian.

5. Keterbatasan analisis statistik

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada regresi linear berganda. Meskipun metode ini mampu menunjukkan hubungan antar variabel secara simultan dan parsial, namun belum mengungkapkan hubungan mediasi atau moderasi yang terjadi antar variabel. Penggunaan pendekatan analisis yang lebih kompleks, seperti structural equation modelling (SEM), dapat memberikan hasil yang lebih mendalam di penelitian mendatang.

saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval putera megatrading. Tbk, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam aspek gaya kepemimpinan PT enseval putera megatrading. Tbk

Berdasarkan hasil penelitian, indikator kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik serta indikator efektivitas kerja memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan dan membangun hubungan kerja yang harmonis, disertai dengan peningkatan efektivitas kerja melalui kejelasan pembagian tugas, penetapan target yang terukur, serta evaluasi kerja yang berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

2. Dalam aspek Budaya organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, indikator perhatian terhadap hal-hal rinci pada variabel budaya organisasi memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja yang menekankan ketelitian, ketepatan, dan perhatian terhadap detail dalam setiap pelaksanaan tugas, sehingga dapat meminimalkan kesalahan kerja dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Dalam aspek kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, indikator pelaksanaan tugas pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kejelasan pembagian tugas serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, agar karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, pelatihan, tekanan kerja, dan kompensasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Amirullah. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 15(1), 33-47.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank A KCU Bandung. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Firmansyah, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, F. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Habibi, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan*. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1-11.
- Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Hidayat, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Citra Media.
- Hidayat, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45-55.
- Irawan, A., Putri, D. R., & Santoso, B. (2023). Budaya organisasi sebagai pedoman perilaku karyawan dalam menghadapi masalah internal dan eksternal organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45-56.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119-123.
- Kartono, H. R., & Agustina. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwa, S., & Marayasa, I. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Proteksi Madani Jakarta. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4499-4510.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Masturi, M., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nugroho, R. (2021). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Indonesia*, 10(3), 215–227.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 202–211.
- Bedjo Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Ratundo, T., & Sacket, P. (2019). *Employee Performance Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ricardianto, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dan Operasional*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (13th ed.)*. Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New York: Pearson.
- Safroni. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2018). *Manajemen Kurikulum*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Multimedia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18
- Sundari. (2022). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi dan Tantangan Manajemen SDM*. Jakarta: Kencana.
- Tarwijo. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 10689.
- Veitzhal, R. (2018). *Leadership & Organizational Culture*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2019). *Organizational Behavior and Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya. Expanding Management.