



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN KHAS BETAWI BABEH SADELI CABANG PINANG KOTA TANGERANG***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BABEH SADELI BABEH SADELI TYPICAL EATING HOUSE PINANG BRANCH, TANGERANG CITY*****Nazri Muhammad Zidan^{1*}, Kenny Astria²**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PamulangEmail : nazrimuhammadzidan14@gmail.com^{1*}, dosen01899@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 15-11-2024

Revised : 17-11-2024

Accepted : 19-11-2024

Published: 21-11-2024

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang, both partially and simultaneously. The method used in this research is an associative quantitative method. The population in this study was 50 employees with a saturated sample obtained from 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing with the help of SPSS 26 software. Based on the results of the hypothesis test, the results of Leadership Style on Employee Performance were obtained with a t value of 8.228 > t table 2,011 with a significance value of 0.000 < 0.050. So it can be concluded that partially Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the hypothesis test, the results of Organizational Culture on Employee Performance were obtained with a t count value of 8,669 > t table 2,011 with a significance value of 0.000 < 0.050. So it can be concluded that partially Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the hypothesis test, the F count value was 48,863 > F table value 3.195 with a significance value of 0.000 < 0.050. So it can be concluded that simultaneously Leadership Style and Organizational Culture together have a positive and significant effect on Employee Performance.

Key Words: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan penentuan sampel jenuh yang diperoleh 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS 26.



Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung 8.228 > ttabel 2.011 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung 8.669 > ttabel 2.011 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 48.863 > nilai Ftabel 3,195 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi awal pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dari indikator target, beberapa karyawan terkadang merasa kesulitan mencapai target penjualan harian. Dalam hal kualitas, meskipun makanan yang disajikan memiliki cita rasa yang baik, terdapat ketidaksesuaian dalam penyajian yang sering terjadi, seperti porsi yang tidak konsisten atau kebersihan tempat makan yang kurang terjaga. Dari segi taat azas, sebagian karyawan masih kurang disiplin dalam mengikuti standar operasional prosedur, terutama dalam hal keamanan makanan dan pelayanan. Sementara itu, dalam aspek waktu penyelesaian, beberapa karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyajikan pesanan, baik karena kurangnya koordinasi antar tim maupun beban kerja yang tinggi pada jam-jam sibuk. Masalah-masalah ini memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang. Berikut merupakan tabel hasil pra survai mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Data Pra Survei Kinerja Karyawan
Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Responden	Jawaban/Persentase				Target
				Ya (%)		Tidak (%)		
1	Target	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai harapan atasan	25	18	72%	7	28%	100%
2	Kualitas	Dalam bekerja, saya melakukannya dengan hati - hati dan penuh ketelitian	25	14	56%	11	44%	100%
3	Taat Azas	Saya datang sesuai waktu yang ditentukan	25	16	64%	9	36%	100%
4	Waktu Penyelesaian	Saya tidak pernah menunda - nunda dalam memulai pekerjaan	25	20	80%	5	20%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data pra survei kinerja karyawan diatas, menunjukkan hasil pra survei kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang, berdasarkan empat indikator utama: target, kualitas, taat azas, dan waktu penyelesaian. Survei ini



dilakukan terhadap 25 karyawan untuk mengetahui sejauh mana mereka merasa telah bekerja sesuai harapan atasan. Dari hasil survei, sebanyak 72% karyawan merasa telah memenuhi target kerja yang diharapkan oleh atasan, sedangkan 80% karyawan menyatakan tidak pernah menunda-nunda dalam memulai pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki disiplin waktu yang baik. Namun, hanya 56% karyawan yang merasa bahwa mereka bekerja dengan hati-hati dan penuh ketelitian, yang berarti masih ada aspek kualitas kerja yang perlu ditingkatkan. Selain itu, untuk indikator taat azas, 64% karyawan menyatakan datang sesuai jadwal yang ditentukan, yang mencerminkan kedisiplinan sebagian besar karyawan dalam mematuhi aturan waktu kerja.

Tabel 1.2
Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan
Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Responden	Jawaban/Persentase				Target
				Ya (%)		Tidak (%)		
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Pemimpin selalu melibatkan karyawannya dalam pengambilan Keputusan	25	10	40%	15	60%	100%
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin memberikan semangat kerja kepada karyawannya setiap hari	25	18	72%	7	28%	100%
3	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin mampu menjelaskan informasi terkait tugas kepada karyawannya dengan baik	25	17	68%	8	32%	100%
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pemimpin selalu mengawasi karyawannya dalam menjalankan aktivitas di perusahaan	25	20	80%	5	20%	100%
5	Tanggung Jawab	Pemimpin bertanggung jawab penuh terhadap seluruh karyawannya	25	22	88%	3	12%	100%
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	Pemimpin dapat mengontrol emosinya dalam situasi apapun	25	12	48%	13	52%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pra survei, ditemukan beberapa aspek gaya kepemimpinan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang yang memerlukan perhatian lebih. Pada indikator kemampuan mengambil keputusan, hanya 40% responden merasa pemimpin melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sementara 60% lainnya merasa tidak dilibatkan. Ketidaklibatan ini berpotensi menurunkan rasa memiliki karyawan terhadap tujuan perusahaan dan menghambat kreativitas serta inisiatif mereka. Di sisi lain, kemampuan memotivasi pemimpin dinilai cukup baik oleh 72% responden, namun masih ada 28% yang tidak merasa termotivasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan pemimpin belum merata di seluruh karyawan, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kualitas layanan pada beberapa karyawan



Tabel 1.3

Data Pra Survei Budaya Organisasi

Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang

No	Indikator	Pernyataan	Responden	Jawaban/Persentase				Target
				Ya (%)		Tidak (%)		
1	Kesadaran Diri	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	25	13	52%	12	48%	100%
2	Keagresifan	Saya memiliki ambisi untuk mencapai target pekerjaan	25	15	60%	10	40%	100%
3	Performa	Saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan	25	19	76%	6	24%	100%
4	Orientasi Tim	Perusahaan meminta karyawannya untuk berkolaborasi secara positif	25	21	84%	4	16%	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil data pra survei budaya organisasi diatas, menunjukkan hasil pra survei budaya organisasi pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang. Survei ini melibatkan empat indikator utama: Kesadaran Diri, Keagresifan, Performa, dan Orientasi Tim, yang dievaluasi berdasarkan tanggapan dari 25 responden. Berdasarkan hasil, tingkat kesadaran diri hanya mencapai 52%, yang menunjukkan bahwa sekitar setengah dari responden merasa bekerja sesuai SOP perusahaan. Keagresifan mencapai 60%, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki ambisi dalam mencapai target kerja. Performa memiliki persentase tertinggi, yaitu 76%, artinya sebagian besar responden mengaku bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terakhir, orientasi tim menunjukkan hasil 84%, yang mengindikasikan kebanyakan responden merasa perusahaan mendukung kolaborasi positif di antara karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel (n). Jika r dihitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini adalah valid, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2019:47) “uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di koesioner”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji



statistic T dan uji statistic F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2019:105) “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi

3. Uji Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2019:213) analisis regresi linier sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen jika sewaktu - waktu terjadi. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu regresi yang didalamnya terdapat satu variabel dependen atau terikat (Y) dan lebih dari satu variabel independen atau bebas (X).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$ dan menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki banyak kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan tentang suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal-hal yang sering memerlukan pengecekan. Menurut Payadnya (2018:75) “pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Validitas**

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,502	0,2787	Valid
2	0,505	0,2787	Valid
3	0,601	0,2787	Valid
4	0,627	0,2787	Valid
5	0,624	0,2787	Valid
6	0,479	0,2787	Valid
7	0,677	0,2787	Valid
8	0,697	0,2787	Valid
9	0,709	0,2787	Valid
10	0,554	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, item pernyataan 1 sampai dengan 10 variabel gaya kepemimpinan (X₁) memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2787) dan nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan item pernyataan 1 sampai dengan 10 adalah valid. Untuk itu kuisioner dapat digunakan dan diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,617	0,2787	Valid
2	0,738	0,2787	Valid
3	0,569	0,2787	Valid
4	0,662	0,2787	Valid
5	0,564	0,2787	Valid
6	0,725	0,2787	Valid
7	0,685	0,2787	Valid
8	0,700	0,2787	Valid
9	0,719	0,2787	Valid
10	0,506	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, item pernyataan 1 sampai dengan 10 variabel budaya organisasi (X₂) memperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2787) dan nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan item pernyataan 1 sampai dengan 10 adalah valid. Untuk itu kuisioner dapat digunakan dan diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,536	0,2787	Valid
2	0,423	0,2787	Valid
3	0,651	0,2787	Valid
4	0,727	0,2787	Valid
5	0,716	0,2787	Valid
6	0,597	0,2787	Valid
7	0,594	0,2787	Valid
8	0,615	0,2787	Valid
9	0,642	0,2787	Valid
10	0,621	0,2787	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, item pernyataan 1 sampai dengan 10 variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung $>$ rtabel (0,2787) dan nilai signifikansinya $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan item pernyataan 1 sampai dengan 10 adalah valid. Untuk itu kuisioner dapat digunakan dan diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,798	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,846	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,817	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai koefisien (r) alpha hitung lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (role of tumb) sebesar 0,600 yaitu masing-masing (0,798;0,846;0,817)

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji statistik pada One-Sample Kolmogorov-Smirnow pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.200 $>$ 0.050. Dengan demikian data terdistribusi dengan normal



Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96592149
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.081
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.730	3.066		1.543	.130		
	Gaya Kepemimpinan	.315	.103	.317	3.067	.004	.648	1.542
	Budaya Organisasi	.522	.091	.593	5.748	.000	.648	1.542

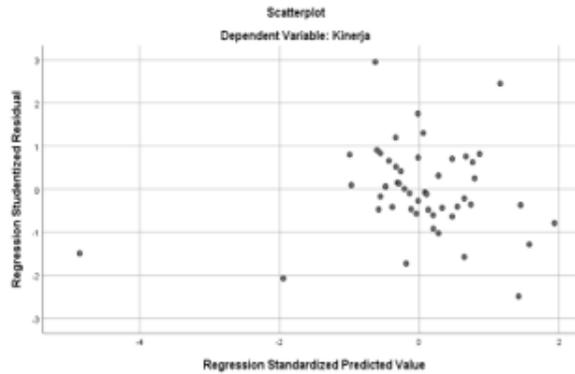
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, bisa dilihat bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,648 dan budaya organisasi 0,648 nilai tersebut lebih dari 0,1. Nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1.542 dan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 1.542 nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas



5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Scatter Plot

Berdasarkan hasil pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu

6. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.202	3.683		3.042	.004
	Gaya Kepemimpinan	.665	.107	.669	6.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Nilai konstanta sebesar 11.202 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X₁) dianggap tetap, maka perubahan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11.202, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang, dimana bertambahnya 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 3.683

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.646	2.834		3.404	.001
	Budaya Organisasi	.687	.079	.781	8.669	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024



Nilai konstanta sebesar 9.646 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₂) dianggap tetap, maka perubahan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9.646, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang, dimana bertambahnya 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 2.834.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.730	3.066		1.543	.130
	Gaya Kepemimpinan	.315	.103	.317	3.067	.004
	Budaya Organisasi	.522	.091	.593	5.748	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 4.730. Hal ini menyatakan apabila nilai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sama dengan 0 maka kinerja karyawan sama dengan 4.730.

Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,315. Hal ini menunjukkan jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,315. Dengan catatan nilai variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X₂) sebesar 0,522. Hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,522. Dengan catatan nilai variabel independen lainnya tetap.

7. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024



Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d 0,799 artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s.d 0,799 artinya variabel budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.661	3.028

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

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 0,1000 artinya variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai tingkat hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan

8. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.435	3.911

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,447 atau 44,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja



karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.602	3.283

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,610 atau 61%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh budaya organisasi (X2) adalah sebesar 61%. Sedangkan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.661	3.028

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

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,661 atau 66,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian

9. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.202	3.683		3.042	.004
	Gaya Kepemimpinan	.665	.107	.669	6.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024



Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai thitung > ttabel atau (6.228 > 2.011) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang.

Tabel 4.28
Hasil Uji T Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.646	2.834		3.404	.001
	Budaya Organisasi	.687	.079	.781	8.669	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai thitung > ttabel atau (8.669 > 2.011) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X₁) Dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.242	2	448.121	48.863	.000 ^b
	Residual	431.038	47	9.171		
	Total	1327.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa perolehan nilai Fhitung > Ftabel atau (48.863 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima, ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan berkaitan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang" penulis dapat menyimpulkan, antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mendapatkan perolehan nilai thitung > ttabel atau (6.228 > 2.011), diperkuat dengan nilai signifikansi dibawah ambang batas, yaitu 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap



- kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mendapatkan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8.669 > 2.011)$, diperkuat dengan nilai signifikansi dibawah ambang batas, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang.
 3. Berdasarkan hasil uji F (simultan) antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, mendapatkan perolehan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48.863 > 3,195)$, diperkuat dengan nilai signifikansi dibawah ambang batas, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama - sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli Cabang Pinang Kota Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Asmalah, L., Arianto, N., & Heriyanto. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN YAYASAN AKY CIREUNDEU. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 9(1). 27-36.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyatu, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. 5(1).
- Danim, S. (2019). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dodi, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi Tangerang Selatan. Journal of Education, Humaniora, and Social Sciences (JEHSS). 3(2).
- Edi, S., Andini, N., & Yuniarti, D. (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN kacab Jakarta Kuningan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. 4(8).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdian, A., & Rismi Devita, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan pada Dana Pensiun Telkom. Jurnal Penelitian Ipteks. 5(2). 187-193.
- Ganyang & Tun. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, & Malayu S.P., H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Maduma Sari, G., & Saikel Tratama, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Joko Solo Medan. *Jurnal Visi Ekonomi dan Manajemen*. 4(2).
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cipta Pustaka Medan.
- Martono, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munawir, N. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di KSP Syariah Wira Mandiri Kab. Pinrang. *Jurnal Muslim Indonesia*. 18(1). 71-83.
- Payadnya, I. A., & Jayantika, I. N. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pratistihia Pradnya, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Mie Gacoan Madiun). *SIMBA 4 (Seminar Motivasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*.
- Pricilla, L. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 7(2). 10-18.
- Priehadi Dhasa, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 2(1).
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septian, A. M., Nasrulloh., & Wisnu, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jombang. *Jurnal Manajemen*. 1(4).
- Sherly, M., & Tiara Suri, H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotex Jaya Sentosa Prabumulih. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. 1(3). 204-211.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uha. Ismail., & Nawawi. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, Cetakan ke-3. Depok: Kencana.
- Wibowo, M.P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JAEMI)*. 1(2). 54-64.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yoga A.W. Martaleni., & Rini, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Krejengan Kab. Probolinggo. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*. 3(2).