



## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SKY PARKING UTAMA DI LIPPO KARAWACI TANGERANG**

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT SKY PARKING UTAMA AT LIPPO KARAWACI TANGERANG***

**Apdaria Daen Marrapa<sup>1</sup>, Dira Karlina<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [apdaria1704@gmail.com](mailto:apdaria1704@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01704@unpam.ac.id](mailto:dosen01704@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 24-04-2025

Revised : 26-04-2025

Accepted : 28-04-2025

Published : 01-05-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang. The research method used is quantitative. The data collection technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 50 people. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient analysis, regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The results of the research obtained are: (1) there is an influence of leadership style on employee performance  $t_{count} > t_{table}$  or  $12.610 > 2.011$ , (2) there is an influence of organizational culture on employee performance  $t_{count} > t_{table}$  or  $5.024 > 2.011$ . (3) there is an influence of leadership style and organizational culture on employee performance  $f_{count} > f_{table}$  or  $77.859 > 3.20$ . So it shows that leadership style and organizational culture at PT Sky Parking Utama partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance*

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Analisis yang digunakan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian yang didapatkan adalah: (1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $12,610 > 2,011$ , (2) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,024 > 2,011$ . (3) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $77,859 > 3,20$ . Sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada PT Sky Parking Utama secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja*

#### **PENDAHULUAN**

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya



kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Hasibuan dalam Rahayu dkk menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang maksimal. Adapun budaya organisasi dalam sebuah perusahaan bukan hanya sekedar kebiasaan ataupun ritual yang berulang kali dilakukan

Namun budaya organisasi disini merujuk pada suatu tujuan yang dimana sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan cara dari para pemimpin perusahaan meneruskan harapannya terhadap seluruh karyawan. Pengimplementasian yang sesuai, tentunya membantu memberikan dampak positif bagi para karyawan serta memberikan jalan bagi perusahaan menuju target

**Tabel 1. 1 Data Penelitian Kinerja Karyawan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang 2022**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
					Ya	Tidak
<b>Kuantitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang berikan	10	10	20	50%	50%
<b>Kualitas</b>						
2	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai standar	11	9	20	55%	45%
<b>Waktu</b>						
3	saya sering menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	9	11	20	45%	55%
<b>Penekanan biaya</b>						
4	Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan efektif dan efisien	11	9	20	55%	45%
<b>Pengawasan</b>						
5	saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab	9	11	20	45%	55%
<b>Hubungan antar karyawan</b>						
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	10	10	20	50%	50%

*Sumber: pra-survey*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci masih perlu dioptimalkan lagi. Hal tersebut dapat dilihat dari survey di atas dimana kuantitas dan hubungan antar karyawan, dari 20 responden sebanyak 10 responden atau sekitar 50% responden yang menjawab “Ya” dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 10 responden atau 50% responden. Dari kualitas dan penekanan biaya yang menjawab “Ya” sebanyak 11 responden atau 55% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 9 responden atau sekitar 45% responden. Dan dari waktu yang ditetapkan dan pengawasan sebanyak 9 responden atau sekitar 45% dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 11 responden atau sekitar 55% responden



**Tabel 1. 2 Tabel Tabel Indikator Gaya Kepemimpinan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang 2022**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total	Persentase	
					Setuju	Tidak Setuju
<b>Direktif</b>						
1	Pemimpin saya memiliki ketegasan dan tanggung jawab penuh terhadap keputusan yang diambil	9	11	20	45%	55%
<b>Suportif</b>						
2	Pemimpin saya selalu menjelaskan permasalahan kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik	11	9	20	55%	45%
<b>Partisipatif</b>						
3	Pemimpin saya meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran sebelum mengambil keputusan	8	12	20	40%	60%
<b>Berorientasi Prestasi</b>						
4	Pemimpin saya mendorong pertumbuhan dan kemajuan karyawan untuk menghasilkan ide - ide kreatif	10	10	20	50%	50%

*Sumber: pra-survey*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci belum cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari survey di atas dimana dari 20 responden, gaya kepemimpinan yang direktif yang menjawab “Setuju” sebanyak 9 responden atau sekitar 45% responden dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 11 responden atau sekitar 55% responden. Gaya kepemimpinan yang suportif yang menjawab “Setuju” sebanyak 11 responden atau sekitar 55% responden dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 9 responden atau sekitar 45% responden. gaya kepemimpinan partisipatif yang menjawab “Setuju” sebanyak 8 responden atau sekitar 40% responden dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 12 responden atau sekitar 60% responden Dan gaya kepemimpinan yang berorientasi prestasi sebanyak 10 responden atau sekitar 50% responden yang menjawab “Setuju” dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 10 responden atau sekitar 50% responden



**Tabel 1. 3 Tabel Indikator Budaya Organisasi PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang 2022**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
					Ya	Tidak
<b>Kerjasama</b>						
1	Saya dapat bekerja sama dalam tim	10	10	20	50%	50%
<b>Kesadaran</b>						
2	Saya memiliki kesadaran penuh dalam mengerjakan tugas yang diberikan	13	7	20	65%	35%
<b>Perilaku Kerja</b>						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik	11	9	20	55%	45%
<b>Toleransi Kerja</b>						
4	Saya saling menghargai dan terbuka terhadap rekan kerja saya	10	10	20	50%	50%
<b>Kreativitas dan Motivasi</b>						
5	Saya mampu berinovasi dan membuka peluang baru	12	8	20	60%	40%

Sumber: pra-survey

Dari hasil penyebaran kuesioner di atas dapat kita lihat bahwa budaya organisasi pada PT SKY Parking Utama Lippo Karawaci sudah baik namun belum mencapai target yang ada di perusahaan. Hal itu dapat kita lihat pada tabel 1.3 di atas dimana dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT SKY Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang, dimana dari 20 responden, pada kerjasama dan toleransi kerja sebanyak 10 responden atau sekitar 50% responden yang menjawab “Ya” dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 10 responden atau sekitar 50% responden. Pada kesadaran yang menjawab “Ya” sebanyak 13 responden atau sekitar 65% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 7 responden atau sekitar 35% responden. Pada perilaku kerja yang menjawab “Ya” sebanyak 11 responden atau sekitar 55% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 9 responden atau sekitar 45% responden. Dan pada kreativitas dan motivasi yang menjawab “Ya” sebanyak 12 responden atau sekitar 60% responden dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 8 responden atau sekitar 40% responden.

**METODE PENELITIAN**

**1. Uji Instrumen Data**

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya suatu data ditentukan oleh kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memenuhi prasyarat sebelum dilakukan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan



uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji statistik linier berganda dapat digunakan atau tidak. Oleh karena itu perlu dilakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan uji Heteroskedastisitas

### 3. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

### 4. Uji Regresi Linier

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikansi pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2014:55), “metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Dengan demikian dari hasil dari analisis ini akan memberikan jawaban awal dari rumusan masalah mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

### 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Kuncoro (2011, p.112 dalam jani dkk 2022, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase

### 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat pemodelan data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4. 7**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0,504	0,278	Valid
X1.2	0,414	0,278	Valid
X1.3	0,511	0,278	Valid
X1.4	0,448	0,278	Valid
X1.5	0,321	0,278	Valid
X1.6	0,309	0,278	Valid
X1.7	0,370	0,278	Valid
X1.8	0,564	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25. 2025

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa 8 pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan semua pernyataan valid, dimana semua pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,278



**Tabel 4. 8**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0,515	0,278	Valid
X2.2	0,464	0,278	Valid
X2.3	0, 473	0,278	Valid
X2.4	0,460	0,278	Valid
X2.5	0,512	0,278	Valid
X2.6	0,434	0,278	Valid
X2.7	0,296	0,278	Valid
X2.8	0,534	0,278	Valid
X2.9	0,514	0,278	Valid
X2.10	0,378	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 26. 2025

Dari data tabel di atas, dapat dilihat bahwa 10 pernyataan variabel budaya organisasi (X2) dinyatakan semua pernyataan valid, dimana semua pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,278

**Tabel 4. 9**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Y1.1	0,521	0,278	Valid
Y1.2	0,578	0,278	Valid
Y1.3	0,319	0,278	Valid
Y1.4	0,342	0,278	Valid
Y1.5	0,297	0,278	Valid
Y1.6	0,317	0,278	Valid
Y1.7	0,510	0,278	Valid
Y1.8	0,342	0,278	Valid
Y1.9	0,562	0,278	Valid
Y1.10	0,323	0,278	Valid
Y1.11	0,578	0,278	Valid
Y1.12	0,324	0,278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 25. 2025

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa 12 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan semua pernyataan valid, dimana semua pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,278



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,375	8

Sumber : Data diolah SPSS versi 25. 2025

Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,375 > 0,60$ . Dengan demikian pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) reliabel

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,579	10

Sumber : Data diolah SPSS versi 25. 2025

Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $0,579 > 0,06$ . Dengan demikian pernyataan variabel budaya organisasi (X2) reliabel

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

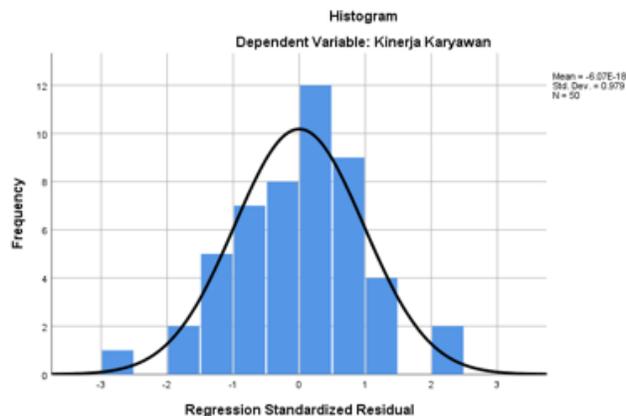
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,575	12

Sumber : Data diolah SPSS versi 25. 2025

Dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha*  $0,575 > 0,06$ . Dengan demikian pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**

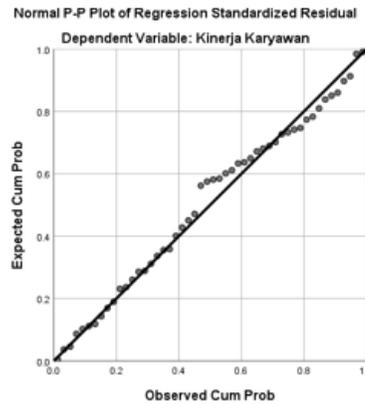


Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025



Berdasarkan gambar 4.3 grafik histogram dapat dilihat bahwa semua grafik batang sudah berada dalam garis kurva, sehingga dapat dikatakan sudah lolos uji normalitas atau data berdistribusikan normal

**Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)**



Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan pada gambar 4.4 terlihat bahwa terlihat titik titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 13  
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,893	1,119
	Budaya Organisasi	0,893	1,119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh sebesar 0.893, hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai acuan 0,10 dan untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) diperoleh sebesar 1.119 yang artinya nilai tersebut kurang dari nilai acuan sebesar 10 sehingga dari kedua nilai dapat dilihat uji ini membuktikan bahwa tidak adanya terjadi multikolinearitas antar variabel independent.



**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

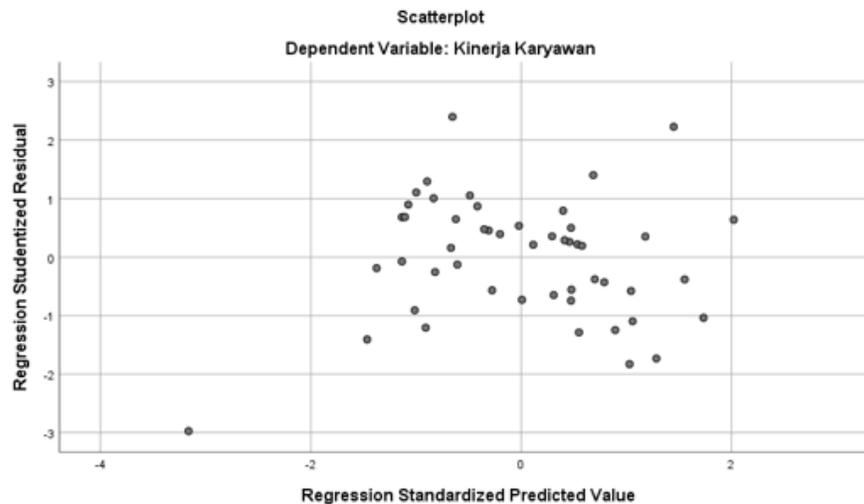
Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	5,976	2,627		2,275	0,027
	Gaya Kepemimpinan	-0,089	0,081	-0,166	-1,092	0,280
	Budaya Organisasi	-0,015	0,071	-0,033	-0,214	0,831

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Uji Glejser menunjukkan bahwa tidak heteroskedastisitas pada gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2), dengan nilai signifikan masing-masing sebesar  $0,280 > 0,05$  dan  $0,831 > 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa nilai dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi signifikansinya lebih besar  $0,05$  sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima karena data tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

**Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)**



Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan hasil gambar 4.5 di atas menunjukkan grafik scatterplot tidak terdapat pola yang jelas dan teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



**3. Analisis Koefisiensi Korelasi**

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.876 <sup>a</sup>	0,768	0,758	4,11214	0,768	77,859	2	47	0,000
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 artinya karena  $0,000 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi antar variabel adalah sebesar 0,876 nilai tersebut berada dalam rentang skala 0,80 – 1, 000 yang artinya tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori **Sangat Kuat**

**4. Uji Asumsi Regresi Linier**

**Tabel 4. 21**  
**Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model				Standardized Coefficients		
				Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,648	4,500		5,256	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,173	0,139	0,166	1,245	0,219
	Budaya Organisasi	0,380	0,121	0,420	3,143	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,648 X_1 + 0,173 X_2 + 0,380$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. nilai konstanta sebesar 23,648 diartikan jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak ada perubahan, tidak dipertimbangkan akan kinerja karyawan (Y) sebesar 23,648 *point*.



- b. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,173 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,173 *point*.
- c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,380 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel budaya organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,380 *point*

**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	0,768	0,758	4,11214
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan data di atas dapat dilihat nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,768, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,8% sedangkan faktor lain menyumbang 23,2% sisanya

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,078	2,593		1,958	0,056
	Gaya Kepemimpinan	0,831	0,066	0,876	12,610	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai  $t_{hitung} 12,610 > t_{tabel} 2.011$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).



**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,047	4,662		3,013	0,004
	Budaya Organisasi	0,677	0,135	0,587	5,024	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai  $t_{hitung} 5,024 > t_{tabel} 2.011$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2633,163	2	1316,581	77,859	.000 <sup>b</sup>
	Residual	794,757	47	16,910		
	Total	3427,920	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25. 2025

Berdasarkan data table 4.27 dapat diketahui bahwa, nilai  $F_{hitung} 77,859 > F_{tabel} 3,20$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci Tangerang

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sky Parking Utama Lippo Karawaci tangerang, maka kesimpulan yang didapat yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat. Berdasarkan persamaan regresi  $Y=32,725+ 0,316 X1$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% dengan faktor lain menyumbang



- 23,2 %. Hasil uji t (parsial) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $12,610 > 2,011$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan sedang. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 26,480 + 0,429X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,345 atau sebesar 34,5% dengan faktor lain menyumbang 65,5 %. Hasil uji t (parsial) antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,024 > 2,011$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
  3. Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat. Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 23,648X_1 + 0,173X_2 + 0,380$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,768 atau sebesar 76,8% dengan faktor lain menyumbang 23,2 %. Hasil uji t (parsial) antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $77,859 > 3,20$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Candra, Eki. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING." *Jurnal Ar-Ribhu* 3.1 (2020): 1-23.
- Haliza, Khaisya Nur, and Heribertus Jani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran, Jakarta." *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi* 8.3 (2022): 2502-2515.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119-123.
- Karlina, Dira, and Yulies Herni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Bppt Indonesia." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5.1 (2022): 21-28.
- Khotimah, Enny. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi aan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah." *Jurnal Ekonomi* 23.1 (2021): 31-50.
- Kurniawan, Harry. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusa Konstruksi Enjiniring." *Jurnal Pundi* 4.3 (2021).
- Mardiani, Inna Nisawati, and Yon Darwis Sepdiana. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1.1 (2021): 1-10.
- Mukmin, Silahul, and Indra Prasetyo. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajerial Bisnis* 4.2 (2021): 123-136.



- Ningrum, Puspita, and Wulan Purnamasari. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan." *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN* 4.2 (2022): 107-115.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ZULU ALPHA PAPA JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 736-744.
- Rahayu, Krida Puji, and Sella Cantika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA SAFETY INDONESIA." *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)* 6.2 (2022): 163-179.
- Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Ii Bandung. *eProceedings of Management*, 8(4).