Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GEMILANG ABADI TELECOMINDO KARAWACI TANGERANG

Rian Sopana[1], Syawaludin[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
rsopana1988@gmail.com dosen02298@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.51

Abstract

This study aims to find out how the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang, to find out how leadership style influences employee performance at PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang, to find out how organizational culture affects employee performance at PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang. The method used in this study is a quantitative method, namely through approaches, data collection and analysis using statistics. A population of 150 employees with sample determination using the Slovin formula was obtained 109 samples. The data was used through observation, questionnaire and literature techniques. The analysis methods used in this study were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, determination test and significant test (t test and F test). The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as seen from the t-test with a t-value of 12.541 > t-table 1.98 and Sig. 0.000 < 0.05. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as seen from the t-test with a t-value of 13.380 > t-table 1.98 and Sig. 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the F test with F calculated 100.520 > F table 3.08 and Sig. 0.000 < 0.05, multiple linear regression obtained the equation Y = 6.113 + 0.446 X1 + 0.334 X2 with a multiple correlation coefficient of 0.809 and the adjusted R square determination coefficient is 0.648 or 64.8%.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

I. PENDAHULUAN

Globalisasi dan kemajuan teknologi telah menciptakan persaingan dunia yang semakin ketat, memicu proses seleksi alam di mana hanya yang terkuat yang bertahan. Perusahaan yang berhasil di pasar adalah mereka yang dapat beradaptasi dengan kondisi dan tuntutan lingkungan saat ini, serta mampu menyediakan produk atau jasa yang diinginkan konsumen. Konsekuensinya, perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki kelemahan internal mereka, dengan fokus utama pada pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM-nya. Sebagai aset vital dan pelaksana kebijakan organisasi, SDM memerlukan pengetahuan yang memadai. Pentingnya SDM harus disadari oleh seluruh tingkatan manajemen (Muhammad Rizqi Hasibuan 2020: 74). Meski teknologi terus berkembang, faktor manusia tetap krusial bagi kesuksesan organisasi. SDM berkualitas diharapkan berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan manajemen perusahaan.

DM dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan kemandirian dan daya saing perusahaan di era global ini. Pentingnya SDM dalam organisasi semakin diakui, menempatkan manusia sebagai aset paling berharga di antara berbagai sumber daya organisasi. Posisi manusia yang sangat penting, melebihi sumber daya lain seperti material, metode, modal, mesin, dan pasar, telah mendorong para ahli untuk mengembangkan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

MSDM memainkan peran krusial dalam meningkatkan kompetensi SDM, yang dianggap sebagai aset perusahaan. SDM berfungsi sebagai penggerak utama dalam operasi dan produksi perusahaan, serta menjadi kunci dalam menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. MSDM digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yang menjadi indikator utama dalam pengembangan SDM. Pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

PT. Gemilang Abadi Telecomindo adalah perusahaan perseroan terbatas yang terdaftar dengan nomor bisnis 1583993 di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kantor pusat perusahaan ini beralamat di Jalan Bungaok Jengkol Nomor 17, Kabupaten Tangerang. Perusahaan ini beroperasi di bidang jasa konstruksi jaringan elektrikal dan telekomunikasi, yang mencakup berbagai layanan terkait teknologi dan infrastruktur. Dalam sektor elektrikal dan telekomunikasi, PT. Gemilang Abadi Telecomindo menawarkan layanan instalasi dan pemeliharaan jaringan fiber *optic* yang penting untuk memastikan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

konektivitas internet yang cepat dan stabil. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan jasa instalasi dan perawatan sistem CCTV, yang sangat diperlukan untuk keamanan dan pengawasan baik di lingkungan perumahan maupun komersial (Telecomindo, 2024).

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang? Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang? Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Abadi Telecomindo Karawaci Tangerang?

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif jenis deskriptif dipilih untuk mengungkap fakta-fakta yang terkait dengan fenomena yang sedang diteliti secara langsung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis dan objektif menggunakan instrumen yang telah dirancang dengan cermat. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik untuk memberikan gambaran yang detail dan komprehensif tentang variabel yang diteliti (Rukminingsih *et al*. 2020: 17).

Dengan demikian, metode deskriptif dalam penelitian kuantitatif memberikan dasar yang kuat untuk menggambarkan dan memahami karakteristik atau kondisi yang ada dalam populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk tidak hanya menyajikan informasi secara factual, tetapi juga untuk mendalami makna di balik data yang terkumpul. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola-pola umum, hubungan antarvariabel, dan *trend* yang mungkin tersembunyi dalam *dataset* (Sunarsi 2021: 213).

Hasil dari metode deskriptif ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membangun pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian, serta memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan atau pengambilan keputusan yang berdasarkan bukti. Populasi dalam konteks penelitian ini merujuk kepada total jumlah individu yang memiliki karakteristik yang relevan untuk studi yang sedang dilakukan (Rukminingsih *et al*. 2020: 165).

Dalam penelitian ini, populasi,sampel,observasi,kuesioner terdiri dari 150 karyawan PT. Gemilang Abadi Telecomindo. Jumlah populasi sebanyak 150 karyawan ini menjadi fokus utama dalam pengumpulan data dan analisis, dimana setiap individu dianggap sebagai bagian

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

dari kelompok yang relevan untuk memahami dampak gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Teknik Analisis Data, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
Hasil Uji T Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.910		4.681	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	1.003	.080	.771	12.541	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer diolah dengan Software SPSS Versi 25

Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.21, nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 12,541 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan membandingkan t hitung (12,541) terhadap t tabel (1,98282), diperoleh hasil bahwa t hitung > t tabel (12,541 > 1,98), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Uji T Parsial Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.971	1.937		3.599	.000
	Budaya Organisasi (X2)	.537	.040	.791	13.380	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer diolah dengan Software SPSS Versi 25

Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 4. 22, nilai t hitung budaya organisasi sebesar 13,380 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan membandingkan t hitung (13,380) terhadap t tabel (1,98282), diperoleh hasil bahwa t hitung > t tabel (13,380 > 1,98), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Uji Simultan F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2406.402	2	1203.201	100.520	.000[b]
	Residual	1268.791	106	11.970		
	Total	3675.193	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Sumber: Data Primer diolah dengan Software SPSS Versi 25

Hipotesis Ketiga (H_3): Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.23, nilai F hitung sebesar 100,520 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan membandingkan F hitung (100,520) terhadap F tabel (3,08), diperoleh hasil bahwa F hitung > F tabel (100,520 > 3,08), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana, diperoleh persamaan Y = 8,942 + 1,003X_1. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R^2 adalah 0,591 atau 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 59,1%, sedangkan sisanya (100%−59,1%=40,9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Dari hasil uji t parsial untuk variabel gaya kepemimpinan, diperoleh nilai t hitung 12,541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan membandingkan t hitung (12,541) terhadap t tabel (1,98282), diperoleh hasil bahwa t hitung > t tabel (12,541 > 1,98). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan uji koefisien korelasi, diperoleh nilai korelasi Pearson sebesar 0,771 yang

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

menunjukkan hubungan positif dan kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian t-hitung parsial, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 12,541 yang lebih besar dari t tabel (1,98) dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari α=0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 8{,}942 + 1{,}003X_1$ dengan koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,003, yang berarti setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,003 satuan. Koefisien korelasi Pearson sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang tinggi dan positif, sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,591 atau 59,1% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara individual mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,1%. Secara spesifik, kepemimpinan yang fokus pada penyelesaian proyek sesuai target dan memiliki pandangan jelas tentang arah pengembangan perusahaan terbukti mampu mendorong karyawan untuk bertanggung jawab penuh terhadap tugas hingga selesai dan berusaha mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengujian F-hitung simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 100,520 yang lebih besar dari F tabel (3,08) dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari α=0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 6{,}113 + 0{,}446X_1 + 0{,}334X_2$, dimana koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,446 dan budaya organisasi sebesar 0,334 dengan standardized coefficients (Beta) yang menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar (0,493) dibandingkan gaya kepemimpinan (0,343). Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,809 menunjukkan hubungan yang sangat tinggi dan positif, sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,648 atau 64,8% menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 64,8%, sementara sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa ada efek sinergis yang sangat kuat antara kepemimpinan yang berorientasi target dengan budaya organisasi yang

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

menekankan kualitas hasil, menghasilkan optimalisasi kinerja yang melampaui pengaruh individual masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil pengujian F-hitung simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 100,520 yang lebih besar dari F tabel (3,08) dan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari α=0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 6{,}113 + 0{,}446X_1 + 0{,}334X_2$, dimana koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,446 dan budaya organisasi sebesar 0,334 dengan standardized coefficients (Beta) yang menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar (0,493) dibandingkan gaya kepemimpinan (0,343). Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,809 menunjukkan hubungan yang sangat tinggi dan positif, sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,648 atau 64,8% menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 64,8%, sementara sisanya 35,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa ada efek sinergis yang sangat kuat antara kepemimpinan yang berorientasi target dengan budaya organisasi yang menekankan kualitas hasil, menghasilkan optimalisasi kinerja yang melampaui pengaruh individual masing-masing variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Adilinga, E. E. (2023). The Influence of Work Ethic and Organizational Culture on Employee Performance at PT XYZ. *Jurnal Syntax Transformation*, *4*(10), 489–498. https://doi.org/10.46799/jst.v4i10.811

Ambar Sri Lestari dkk. (2021). Komunikasi Organisasi. In *Komunikasi Organisasi*. Widina Bhakti Persada. http://digilib.uinsgd.ac.id/40787/1/KOMUNIKASI ORGANISASI CETAK.pdf

Amruddin, Nugroho, H., Sulaiman, S., Iljasmadi, NurWahyuni, Fata, N., Ismail, J. K., Helendra, Johan, H., Widayati, I. A., Pasaribu, P. N., Siregar, P., Mulyana, S., Balukh, S. D., Sungkawati, E., Sartika, D., Ummami, W., Rinda, R. T., & Padakari, S. L. (2019). *Pengantar Manajemen (Konsep Dan Pendekatan Teoretis)*. Media Saina Indonesia.

Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(4), 527–533. https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671

Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(4), 534–541. https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10672

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen &*

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 324-331
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Bisnis, *18*(1), 45–60.

Azmy, A. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Mitra Ilmu.

Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.