

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTEMART BEKASI

Elga Anggun Puspita¹, Naufal Dwiki Rofiantoro², Rovia Ramadhani³, Lasron Saputra Lumbanraja⁴, Suwandi⁵^{1, 2, 3, 4, 5} Prodi Manajemen Universitas Pelita BangsaE-mail : anggunelga8@gmail.com¹, naufal.hantoro23@gmail.com², roviaramadhani@gmail.com³, lasron.saputra@gmail.com⁴, suwandi@pelitabangsa.ac.id⁵**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menjadikan penelitian sebelumnya sebagai salah satu sumber literatur serta referensi. Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang pada umumnya terletak pada populasi atau sampel, variabel, tempat serta metode pengolahan data yang digunakan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada Karyawan PT Lottemart Bekasi. Variabel bebas meliputi Komitmen Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3). Untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel dan program SPSS versi 20.0 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji linearitas (uji asumsi klasik), uji regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 115 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai $T_{hitung} -1.085 < T_{table} 1.981$, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai $T_{hitung} -1.632 < T_{table} 1.981$, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai $T_{hitung} 9.228 > T_{table} 1.981$. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari $F_{hitung} 36.170 > F_{tabel} 2,69$ dan besarnya pengaruh adalah 56.7%.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Article History

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 332

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/krepa.v1i2.365

Copyright : Krepa



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan. Mereka dapat disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi agar organisasi dapat terus berjalan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya tersebut adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dan mengikutsertakan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut (Anggara et al., 2024).

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa

ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kinerja melalui komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan (Rantauwati et al., 2024).

Komitmen organisasi berkaitan dengan keterlibatan, identifikasi, serta loyalitas individu pada organisasi dan tujuannya. Komitmen organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha berbuat yang terbaik. Pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan tingkat produktifitas yang rendah juga karena pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh daya upaya untuk kemajuan perusahaan. Memberikan usaha yang maksimal dan sukarela dalam menjaga nilai-nilai organisasi, maka seorang pegawai harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Anggara et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja selain komitmen organisasi yaitu Gaya Kepemimpinan yang juga merupakan salah satu masalah dalam organisasi. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan bisnis yang cepat berubah dan persaingan global yang semakin ketat membutuhkan pemimpin yang kreatif, inovatif serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menjawab tantangan tersebut. Selain itu diperlukan juga pemimpin yang visioner dan berani mengambil risiko dari tindakan yang diambil (Hamsal, 2021).

Sangat penting seorang pemimpin untuk menjaga semangat karyawan agar tetap tinggi, bahkan ketika segala sesuatu dalam organisasi tidak berjalan dengan baik. Karyawan mencari pemimpin mereka untuk mendapatkan bimbingan terutama selama masa-masa sulit karena mereka ingin mendapatkan jaminan bahwa semuanya akan baik-baik saja. Optimisme, keberanian, serta keterlibatan para pemimpin akan berdampak positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan, bahkan saat menghadapi krisis (Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, 2017).

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Dalam memimpin, seorang pemimpin memiliki gaya masing-masing yang dipengaruhi oleh karakter, pendidikan dan lingkungan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpin untuk pencapaian tujuan organisasi (Komitmen et al., 2021).

Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidak berhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja (Ananta Febrianti et al., 2024).

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi hal penting dalam upaya mempertahankan karyawan agar tetap berada di organisasi karena keberhasilan sebuah perusahaan mencapai tujuan bisnis dipengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan fenomena yang bersifat abstrak tetapi diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap efektifitas organisasi. Budaya dalam hal ini mencakup nilai yang diyakini, kecenderungan pola manajerial kepemimpinan, bahasa dan simbol, prosedur dan rutinitas dalam organisasi serta definisi keberhasilan dalam organisasi (Rantauwati et al., 2024).

Budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi (Koesworo et al., 2024). Gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya "sesuatu" yang dimiliki

atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).

Budaya organisasi termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja. Budaya organisasi yaitu kekuatan individu sebagai pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan (Anggara et al., 2024).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota (Koesworo et al., 2024).

PT. Lottemart Bekasi didirikan pada tahun 1991, bergerak di bidang retail yang berlokasi di Kota Bekasi dengan target market wilayah Kota Bekasi dan sekitarnya. Setelah mampu memenuhi pasar, perseroan melebarkan pangsa pasarnya ke daerah lain seperti DKI Jakarta dan Kabupaten Bekasi.

Masalah yang terjadi di PT Lottemart Bekasi adalah menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didasarkan dari data banyaknya karyawan yang hadir tidak tepat waktu, kepemimpinan dari level manajemen yang kurang baik serta tidak adanya budaya organisasi yang mengakar kuat di perusahaan. Seperti pada data di tabel berikut:

Tabel 1. Data Datang Terlambat Karyawan PT Lottemart Bekasi Tahun 2020 - 2024

Bulan	Tahun				
	2020	2021	2024	2023	2024
Januari	17	6	18	2	36
Februari	20	9	24	5	44
Maret	13	13	21	4	32
April	22	24	16	1	27
Mei	8	13	10	3	37
Juni	9	10	34	10	48
Juli	10	8	20	4	31
Agustus	11	19	19	12	28
Septem ber	13	12	15	11	32
Oktober	17	20	21	31	43
Novemb er	19	23	23	22	60
Desemb er	12	10	22	21	31
Total	171	167	243	126	449

Sumber : Bagian SDM PT Lottemart Bekasi, 2020-2024

Dilihat dari tabel diatas adanya kenaikan yang cukup signifikan di tahun 2024 khususnya di akhir tahun. Sehingga bisa dikatakan bahwa pada tahun 2024 sebagian karyawan kurang mentaati peraturan yang ditetapkan dan memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lottemart Bekasi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan menggambarkan secara umum tentang data penelitian dengan menguraikan fakta dengan memberikan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh di lapangan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kauntifikasi. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yang dinamakan variable (Komitmen et al., 2021).

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan representasi dari populasi untuk menggambarkan seluruh populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel (*sampling*) yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Purposive sampling lebih tepat digunakan pada penelitian ini karena memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil nantinya sesuai dengan tujuan penelitian, dapat memecahkan masalah penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representative (Koesworo et al., 2024). Penelitian ini menggunakan sebagian/sampel dari seluruh pegawai yang bekerja di PT Lottemart Bekasi dengan jumlah 115 pegawai sebagai sampel dari populasi. Hal ini dilakukan karena dengan jumlah tersebut sudah mewakili dari seluruh pegawai tetap yang berjumlah 162 orang. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus slovin. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 162 / (1 + 162(0,05^2))$$

$$n = 162 / 1,405 = 115,30 = 115$$

Keterangan:

n = jumlah sampel minimal

N = jumlah populasi

e = Error margin, persen kelonggaran karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir atau diinginkan yaitu sebesar 5%

Model Penelitian

Setelah data dianggap cukup memadai, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dan menganalisis data hasil penelitian berdasarkan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Adapun model analisis regresi linear berganda yang digunakan antar variabel dinyatakan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1, b2, b3: Analisis Regresi Linear

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Gaya Kepemimpinan

X3 : Budaya Organisasi

e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* (*Pearson Correlation*). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{table} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,10. Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{table} dan nilai R positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah indikator dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas (Komitmen et al., 2021).

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas VariabelKomitmen organisasi

Correlations		Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	115
X1_1	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_2	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_3	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_4	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_5	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_6	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_7	Pearson Correlation	0.355
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X1_8	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dari delapan pernyataan dalam variabel komitmen organisasi, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} dan nilai R positif. Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.1832 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 1 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.663 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- b. Pernyataan nomor 2 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.668 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- c. Pernyataan nomor 3 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.681 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- d. Pernyataan nomor 4 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.633 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- e. Pernyataan nomor 5 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.667 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- f. Pernyataan nomor 6 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.694 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- g. Pernyataan nomor 7 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.355 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- h. Pernyataan nomor 8 pada variabel Komitmen organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.680 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations		Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	115
X2_1	Pearson Correlation	.215*
	Sig. (2-tailed)	0.021
	N	115
X2_2	Pearson Correlation	.221*
	Sig. (2-tailed)	0.018
	N	115
X2_3	Pearson Correlation	.358**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X2_4	Pearson Correlation	.299**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	115
X2_5	Pearson Correlation	.362**

	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X2_6	Pearson	.325**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X2_7	Pearson	.210*
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.024
	N	115
X2_8	Pearson	.363**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dari delapan pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.1832, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Pernyataan nomor 1 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.215 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.021 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 2 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.221 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.018 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 3 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.358 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 4 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.299 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.001 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 5 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.362 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 6 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.325 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 7 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.210 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.024 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 8 pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.363 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Correlations		Budaya Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	115
X3_1	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_2	Pearson Correlation	.764**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_3	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_4	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_5	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_6	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
X3_7	Pearson Correlation	.209*
	Sig. (2-tailed)	0.025
	N	115
X3_8	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dari delapan pernyataan dalam variabel Budaya organisasi, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.1832, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Pernyataan nomor 1 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.718 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- b. Pernyataan nomor 2 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.764 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- c. Pernyataan nomor 3 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.697 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- d. Pernyataan nomor 4 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.714 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- e. Pernyataan nomor 5 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.709 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- f. Pernyataan nomor 6 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.668 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- g. Pernyataan nomor 7 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.209 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.025 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- h. Pernyataan nomor 8 pada variabel Budaya organisasi memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.756 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Hasil Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Hasil y

Correlations		Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1
Y_1	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	115 .660** 0.000
Y_2	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	115 .604** 0.000
Y_3	N Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	115 .645** 0.000
	N	115

Y_4	Pearson	.637**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.000
Y_5	N	115
	Pearson	.709**
	Correlation	
Y_6	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
	Pearson	.641**
Y_7	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115
Y_8	Pearson	.799**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	115

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

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5, dari delapan pernyataan dalam variabel Kinerja, semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (R_{hitung}) lebih besar dari R_{table} . Pada penelitian ini menggunakan R_{table} sebesar 0.1832, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Pernyataan nomor 1 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.660 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 2 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.604 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 3 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.645 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 4 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.637 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 5 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.709 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 6 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.641 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 7 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.767 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.
- Pernyataan nomor 8 pada variabel Kinerja memiliki nilai R_{hitung} yang lebih besar dari R_{table} yaitu, $0.799 > 0.1832$ dan nilai R_{hitung} positif. Kemudian nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan agar memberi petunjuk sejauh mana sebuah alat bisa dipercaya. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *one shot*, dimana pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pernyataan lain atau pengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. Uji ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Fauzan et al., 2023). Realiabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach’s Alpha. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika alpha berada diatas 0,60 (Masturi et al., 2021).

1. Variabel Komitmen organisasi

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Komitmen organisasi dengan nilai *Alpha* sebesar 0.935, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach’s alpha* 0.935 > 0.60 %. Maka penelitian mengenai variabel Komitmen organisasi (X_1) adalah reliabel.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai *Alpha* sebesar 0.911, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach’s alpha* 0.911 > 0.60 %. Maka penelitian mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) adalah reliabel.

3. Variabel Budaya organisasi

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.940	8

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Budaya organisasi dengan nilai *Alpha* sebesar 0.940, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach’s alpha* 0.940 > 0.60 %. Maka penelitian

mengenai variabel Budaya organisasi (X_3) adalah reliabel.

4. Variabel Kinerja

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	8

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, didapat hasil uji reliabilitas variabel Kinerja dengan nilai *Alpha* sebesar 0.974, maka disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabilitas karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $0.974 > 0.60 \%$. Maka penelitian mengenai variabel Kinerja (Y) adalah reliabel.

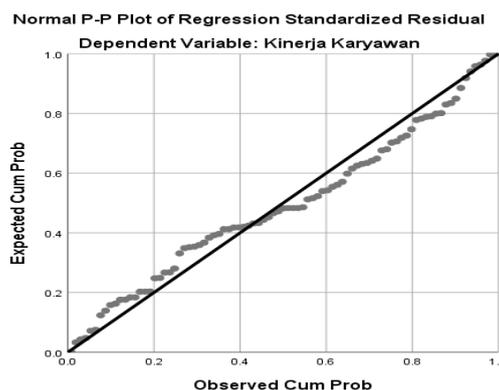
Uji Linearitas (Uji Asumsi Klasik)

Uji Linearitas disebut juga uji asumsi klasik, uji ini bertujuan untuk mencari tahu kelinearitasannya antara satu variabel dengan variabel yang lain sebelum menggunakan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik (Irfan et al., 2021). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan pengganggu dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak (Rantauwati et al., 2024). Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi (hubungan kuat) antara variabel bebas (independen). Pengambilan keputusan dalam model ini adalah dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* (Agustin, 2020). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan ada

atau tidaknya multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai *VIF* ≥ 10 (Masela et al., 2021).

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	0.749	1.335
Gaya Kepemimpinan	0.960	1.041
Budaya Organisasi	0.753	1.329

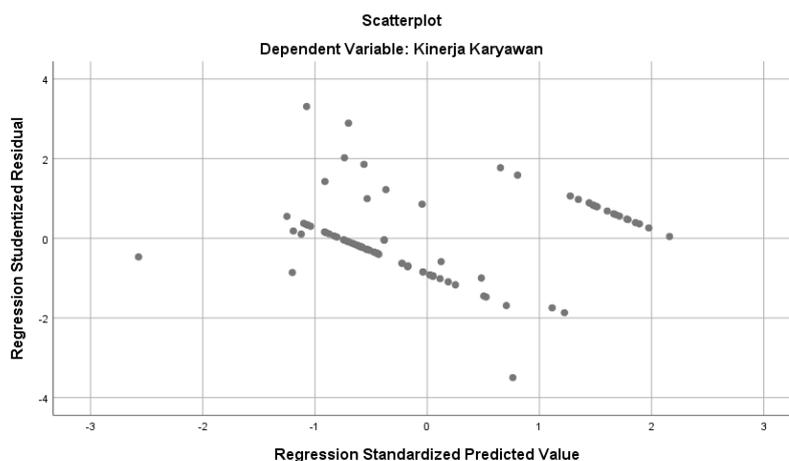
Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 10, nilai *tolerance* dan *VIF* ini dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variable Komitmen organisasi $0.749 > 0.10$, Gaya Kepemimpinan $0.960 > 0.10$, dan Budaya organisasi $0.753 > 0.10$. Sedangkan nilai *VIF* untuk variabel Komitmen organisasi $1.335 < 10$, Gaya Kepemimpinan $1.041 < 10$, dan Budaya organisasi $1.329 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi sehingga model dinyatakan tidak terkena masalah Multikolinier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residual (Kristin et al., 2024).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 2, memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode pembuktian empiris untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis menggunakan data. Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta statistik uji T dan uji F (Masela et al., 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan regresi linear berganda adalah untuk meneruskan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel terikat (Ananta Febrianti et al., 2024). Sehingga yang kita ketahui adalah pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat Y .

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.606	3.583		2.402	0.019
Komitmen Organisasi	-0.119	0.110	-0.091	-	0.281
Gaya Kepemimpinan	-0.108	0.066	-0.120	-	0.106
Budaya Organisasi	0.960	0.104	0.769	9.228	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 15, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8.606 - 0.119X_1 - 0.108X_2 + 0.960X_3 + e$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

1. Konstanta

Nilai Konstanta (α) 8.606. Hal ini berarti jika X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai 0, maka Kinerja bernilai 8.606.

2. Komitmen organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel Komitmen organisasi sebesar -0.119 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Komitmen organisasi (X_1) sebesar satu-satuan maka nilai (Y) akan menurun sebesar -0.119 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) dianggap konstan.

3. Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.108 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar satu-satuan maka nilai (Y) akan menurun sebesar -0.108 dengan asumsi Komitmen organisasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_3) dianggap konstan.

4. Budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.960 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Budaya organisasi (X_3) sebesar satu-satuan maka nilai (Y) akan meningkat sebesar 0.960 dengan asumsi Komitmen organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Teknik uji T yang dilakukan yaitu dengan melihat T signifikan pada hasil pengolahan data melalui SPSS. Dalam penelitian ini α yang digunakan yaitu sebesar 5% (0,05). Keputusannya, jika nilai T signifikan < terhadap α maka H_0 akan ditolak dan menerima H_a (Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, 2017).

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.606	3.583		2.402	0.019
Komitmen Organisasi	-	0.110	-0.091	-1.085	0.281
Gaya Kepemimpinan	0.119	0.066	-0.120	-1.632	0.106
Budaya Organisasi	0.108	0.104	0.769	9.228	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, nilai T_{hitung} dalam tabel diatas adalah 3.306 untuk X_1 dan 1.494 untuk X_2 dan 12.504 untuk X_3 . Sedangkan nilai T_{tabel} yang digunakan yaitu 1.981 Untuk lebih detilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) Komitmen organisasi (X_1) sebesar 0.281 > 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai T_{hitung} Komitmen organisasi (X_1) sebesar -1.085 < nilai T_{tabel} sebesar 1.981, artinya Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis H_1 ditolak.
2. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0.106 > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Nilai T_{hitung} Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar -1.632 < nilai T_{tabel} sebesar 1.981, yang artinya Gaya Kepemimpinan (X_2) secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja (Y) maka hipotesis H_2 ditolak.
3. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) Budaya organisasi (X_3) sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara Budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Nilai T_{hitung} Budaya organisasi (X_3) sebesar 9.228 > nilai T_{tabel} sebesar 1.981, yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis H_3 diterima.

Uji F

Uji Anova atau F test ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel dependen Y (Mendi & Suparsto, 2019). Output SPSS untuk uji F di sajikan pada tabel 13 berikut :

Tabel 13. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1226.439	3	408.813	36.170	.000 ^b
Residual	938.116	83	11.303		
Total	2164.555	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 13 menunjukkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.170 lebih besar dari F_{tabel} 2,66 (F_{hitung} 36.170 > F_{tabel} 2,69) dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 (sig 0,000 < 0,05) dengan demikian, maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja atau dapat dikatakan H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Masela et al., 2021). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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	.753 ^a	0.567	0.551	3.36193	0.567	36.170	3	83	0.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 14, bahwa nilai kontribusi variabel Komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar 0.567 atau 56.7%. Artinya Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi sebesar 56.7%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 56.7\% = 43,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Tabel 15. Hasil Uji Statistik

No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji T	R^2	Keterangan	Sig.
1	H_1	$Y = 8.606 - 0.119X_1 + e$	$T_{hitung} - 1.085 > T_{table} 1.981$	2.4%	H_1 ditolak, Maka X_1 Tidak berpengaruh signifikan terhadap Y	0.281

No	Hipotesis	Persamaan Regresi	Uji T	R ²	Keterangan	Sig.
2	H ₂	$Y = 8.606 - 0.108X_2 + e$	$T_{hitung} = 1.632 < T_{table} = 1.981$	2.4%	H ₂ ditolak, Maka X ₂ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y	0.106
3	H ₃	$Y = 1.835 + 0.183X_1 + 0.065X_2 + 0.688X_3 + e$	$T_{hitung} = 9.228 > T_{table} = 1.981$	56.6%	H ₃ diterima, Maka X ₃ berpengaruh signifikan terhadap Y	0.000
4	H ₄	$Y = 8.606 - 0.119X_1 - 0.108X_2 + 0.960X_3 + e$	$F_{hitung} = 36.170 > F_{tabel} = 2,69$	56.7%	H ₄ diterima, Maka X ₁ , X ₂ , X ₃ berpengaruh signifikan terhadap Y	0,000

Pembahasan

Hasil Uji Komitmen organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji T variabel Komitmen organisasi (X₁) memiliki nilai sig. 0.000 < α = 0,05. Sementara nilai T_{hitung} -1.085 < T_{table}1.981, dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Komitmen organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel Komitmen organisasi sebesar -0.119, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Komitmen organisasi (X₁) sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0.119 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Budaya organisasi (X₃) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi. Artinya apabila indikator cakupan Komitmen organisasi diterapkan dengan baik, maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi dengan anggapan faktor-faktor lainnya yang konstan. Ini berbeda dengan pendapat (Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja dalam penelitiannya. Hasil ini juga berbeda dengan pendapat (Kristin et al., 2024) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Gaya Kepemimpinan(X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji T variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) memiliki nilai sig. -1.632 > α = 0,05. Sementara nilai T_{hitung} -1.632 < T_{table}1.981, dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₂ tidak diterima. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.108, artinya setiap kenaikan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0.108 dengan asumsi Komitmen organisasi (X₁) dan Budaya organisasi (X₃) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi. Artinya harus ada metode pembelajaran serta keprofesionalan Gaya Kepemimpinan diterapkan dengan baik, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi dengan anggapan faktor-faktor

lainnya yang konstan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata tidak terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi. Adapun perlu dikaji lebih spesifik terkait gaya kepemimpinan seperti apa yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seperti apa yang tidak punya pengaruh atau justru kontraproduktif dengan kinerja karyawan. Pendapat ini berdasarkan dari penelitian (Hamsal, 2021) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Inklusif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji T variabel Budaya organisasi (X_3) memiliki nilai sig. $0.000 < \alpha = 0,05$. Sementara nilai $T_{hitung} 9.228 > T_{table} 1.981$, dengan melihat hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.960 artinya setiap kenaikan nilai koefisien Budaya organisasi (X_3) sebesar satu-satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.688 dengan asumsi Komitmen organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan.

Dari analisis regresi, ditemukan bahwa variabel Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LotteMart Bekasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Anggara et al., 2024). Menunjukkan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Budaya organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.23 Hasil pengujian memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh simultan terhadap nilai pembelajaran. Hasil uji F dengan memperhatikan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan membandingkan nilai $F_{hitung} 36.170 > F_{tabel} 2,69$ maka dapat dibuat kesimpulan H_4 diterima. Dengan demikian, maka variabel Komitmen organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Budaya organisasi (X_3), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Demikian akhir pembahasan hasil penelitian ini dimana hipotesis pertama sampai dengan yang ketiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh Komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan telah teruji. Berdasarkan hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh dari Komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT LotteMart Bekasi, maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis dapat menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut. Secara keseluruhan Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT. LotteMart Bekasi dan telah berjalan dengan baik.

1. Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Artinya kuat atau lemahnya seorang karyawan dalam menerapkan komitmen organisasi pada tanggung jawab dalam bekerja, tidak akan mempengaruhi Kinerja karyawan PT. LotteMart Bekasi.
2. Hasil pengujian kedua menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diduga apabila dilihat dari sebaran profile responden menunjukkan masa kerja yang di dominasi pada 3 - 4 tahun sebanyak 43.5% dan program Gaya Kepemimpinan baru berjalan sistematis pada tahun 2020 jadi di khawatirkan masih banyak karyawan yang belum mengikuti Gaya Kepemimpinan, di tambah lagi Gaya Kepemimpinan

- yang di berikan masih bersifat umum dan belum ada Gaya Kepemimpinan spesifik yang intens untuk melatih karyawan di bidang jasa pengiriman maupun untuk jabatan khusus yang harus memiliki atau meningkatkan kompetensi tertentu ini menunjukkan kurangnya Gaya Kepemimpinan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. LotteMart Bekasi Artinya Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan Perusahaan pada karyawan, belum meningkatkan Kinerja karyawan PT. LotteMart Bekasi.
3. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. LotteMart Bekasi. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dilakukan perusahaan, berakibat pada semakin tinggi kinerja Kinerja karyawan PT. LotteMart Bekasi.
 4. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT LotteMart Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengaruh komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi secara bersama-sama berjalan dan berfungsi secara optimal maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. LotteMart Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Ananta Febrianti, S., Indrianty, T., Hamini, N., Yuniarni, S., Naba Romi Rvaldo, J., & Malikhah, I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Surya Mitra Kencana. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 83-89. <http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51-70.
- Anuraga Magna Putu I, Sintaasih Ketut Desak, R. G. I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(9), 3291-3324.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517-534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15-29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Irfan, I., Aiyub, A., & Iis, E. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah Dan Cabang Takengon Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 56. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3435>
- Koesworo, I., Supriyono, & Sutono. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 183-192. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1144>
- Komitmen, P., Dan, O., Organisasi, B., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22-37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Kristin, D., Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 10-22.
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset

- Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JABiR)*, 1(3), 239-249. <http://al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/30>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1-208.
- Mendi, I. P. S. A. P., & Suparsto, H. B. (2019). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Senjangan Anggaran Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Karakter Personal Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1230-1262. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i02.p17>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli Zulkifli, & Putriana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 38-49. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i2.252>