

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Siti Fatimah<sup>1\*</sup>, Muhammad Alfahmi<sup>2</sup>, Darmilisani<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

### **Abstrak**

Pada penelitian ini tujuannya ialah untuk mengetahui bagaimana karyawan Divisi bagian logistic PT. Sumber Alfaria Trijaya dapat menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mereka. Populasi dan sampel jenuh dari penelitian ini ialah seluruh karyawan Divisi bagian logistic PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan populasi terdiri dari 38 orang. Penelitian ini memanfaatkan regresi linear berganda dan pendekatan asosiasi-kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner menggunakan skala likert, dan SPSS 25. digunakan untuk pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, secara parsial dan simultan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hubungan gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat, karena nilai R yang dihasilkan terletak di antara 54,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine how employees of the Logistic Division of PT. Sumber Alfaria Trijaya can analyze the influence of leadership style, organizational culture, and their job satisfaction. The population and saturated sample of this study were all employees of the Logistic Division of PT. Sumber Alfaria Trijaya with a population consisting of 38 people. This study utilized multiple linear regression and an association-quantitative approach. Data were collected through a questionnaire method using a Likert scale, and SPSS 25. was used for data processing. The results showed that leadership style (X1), organizational culture (X2), and job satisfaction (X3) had a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, partially and simultaneously. The variable that had the most influence on employee performance was leadership style. The relationship between leadership style (X1), organizational culture (X2), and job satisfaction (X3) on employee performance (Y) was strong, because the resulting R value was between 54.2% and the rest was influenced by other factors.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [sitif8529@gmail.com](mailto:sitif8529@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang tengah menghadapi tantangan dalam

meningkatkan produktivitas divisi logistik. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang belum optimal, budaya organisasi yang kurang mendukung, serta tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Berdasarkan pra-survei, hanya sekitar 38% karyawan yang merasa puas dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta 42% yang puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi masalah ini, pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini mengacu pada konsep kinerja karyawan dari Mangkunegara (2016), yakni hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Konsep gaya kepemimpinan merujuk pada pendapat Hariandja (2016), di mana gaya kepemimpinan yang baik harus mencakup komunikasi yang efektif, motivasi yang kuat, dan pemberian umpan balik yang membangun. Kepemimpinan yang otoriter cenderung menekan kreativitas, sementara kepemimpinan yang demokratis dan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan serta inovasi karyawan. Budaya organisasi, menurut Werther & Davis (2016), merupakan faktor yang dapat memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak kondusif dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi tim. Sementara itu, kepuasan kerja berdasarkan Robbins & Timothy (2016) didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan, membantu karyawan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas mereka, serta menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti dalam studi lebih lanjut terkait kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yang kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Logistik PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berjumlah 38 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal akademik, serta dokumen perusahaan yang relevan. Teknik analisis data

yang digunakan mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan), sementara koefisien determinasi digunakan untuk melihat besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas

#### a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2015), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Setiap Variabel**

| Variable          | Item/code | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1      | 0,600        | 0,871       | VALID      |
|                   | X1.2      | 0,710        | 0,863       | VALID      |
|                   | X1.3      | 0,744        | 0,861       | VALID      |
|                   | X1.4      | 0,838        | 0,875       | VALID      |
|                   | X1.5      | 0,404        | 0,888       | VALID      |
|                   | X1.6      | 0,666        | 0,867       | VALID      |
|                   | X1.7      | 0,784        | 0,860       | VALID      |
|                   | X1.8      | 0,544        | 0,875       | VALID      |
|                   | X1.9      | 0,582        | 0,875       | VALID      |
|                   | X1.10     | 0,657        | 0,867       | VALID      |
| Budaya Organisasi | X2.1      | 0,601        | 0,746       | VALID      |
|                   | X2.2      | 0,676        | 0,738       | VALID      |
|                   | X2.3      | 0,700        | 0,733       | VALID      |
|                   | X2.4      | 0,754        | 0,734       | VALID      |
|                   | X2.5      | 0,723        | 0,730       | VALID      |
|                   | X2.6      | 0,580        | 0,749       | VALID      |
|                   | X2.7      | 0,589        | 0,795       | VALID      |
|                   | X2.8      | 0,678        | 0,785       | VALID      |
|                   | X2.9      | 0,520        | 0,815       | VALID      |
|                   | X2.10     | 0,402        | 0,809       | VALID      |
| Kepuasan kerja    | X3.1      | 0,711        | 0,784       | VALID      |
|                   | X3.2      | 0,647        | 0,785       | VALID      |
|                   | X3.3      | 0,691        | 0,779       | VALID      |
|                   | X3.4      | 0,701        | 0,780       | VALID      |
|                   | X3.5      | 0,615        | 0,788       | VALID      |
|                   | X3.6      | 0,644        | 0,788       | VALID      |
|                   | X3.7      | 0,387        | 0,814       | VALID      |
|                   | X3.8      | 0,480        | 0,823       | VALID      |
|                   | X3.9      | 0,509        | 0,840       | VALID      |
|                   | X3.10     | 0,582        | 0,822       | VALID      |
| Kinerja karyawan  | Y1.1      | 0,655        | 0,665       | VALID      |
|                   | Y1.2      | 0,394        | 0,719       | VALID      |
|                   | Y1.3      | 0,597        | 0,675       | VALID      |
|                   | Y1.4      | 0,432        | 0,716       | VALID      |
|                   | Y1.5      | 0,302        | 0,736       | VALID      |

|  |      |       |       |       |
|--|------|-------|-------|-------|
|  | Y1.6 | 0,638 | 0,667 | VALID |
|  | Y1.7 | 0,474 | 0,737 | VALID |
|  | Y1.8 | 0,526 | 0,755 | VALID |

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) seluruhnya sudah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan metode *cronbach's alpha* lebih besar ( $> 0,60$ ) (Sugiyono, 2018). Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Data**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-------------------|------------------|------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,882            | 10         |
| Budaya organisasi | 0,785            | 10         |
| Kepuasan kerja    | 0,818            | 10         |
| Kinerja karyawan  | 0,739            | 8          |

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

Semua indikator pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian dianggap reliabel dari hasil data pada tabel 1.2 uji reliabilitas, karena hasil uji reliabilitas nilai *alfa Cronbach* adalah lebih besar dari 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

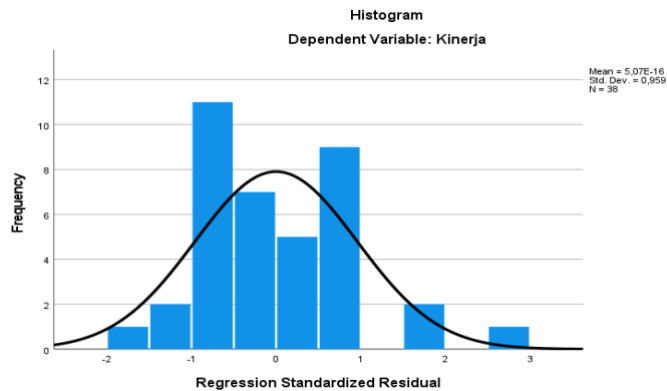
Berikut ditampilkan tabel uji normalitas data dengan uji kolmogorov-smirnov, kurva histogram dan Plot P-P grafik sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Data Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov**

|                                                                                      |                | Unstandardized Predicted Value |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                                                                    |                | 38                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                     | Mean           | 21,2105263                     |
|                                                                                      | Std. Deviation | 1,51137857                     |
| Most Extreme Differences                                                             | Absolute       | ,077                           |
|                                                                                      | Positive       | ,077                           |
|                                                                                      | Negative       | -,071                          |
| Test Statistic                                                                       |                | ,077                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                  |                | ,200 <sup>d</sup>              |
| a. Test distribution is Normal.                                                      |                |                                |
| b. Calculated from data.                                                             |                |                                |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                               |                |                                |
| d. This is a lower bound of the true significance.                                   |                |                                |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                |                                |

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

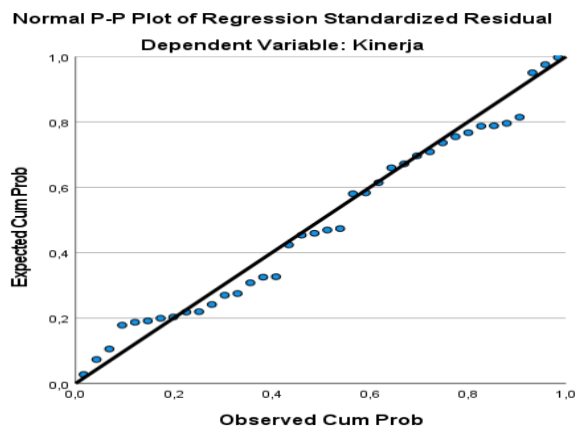
Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* setiap variabel  $> 0,05$  sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.



**Gambar 1.1 Kurva Histogram Uji Normalitas Data**

*Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)*

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 1.2 Plot P-P Grafik Uji Normalitas Data**

*Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)*

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

#### b. Uji Multikolinieritas Data

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi mempunyai hubungan (Ghozali, 2016). Besarnya selisih faktor inflasi (VIF) dan toleransi menunjukkan adanya derajat multikolinearitas. Nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  merupakan ambang batas untuk memutuskan uji multikolinearitas. Hasil uji kolinearitas berganda penelitian ini adalah:

**Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas Data**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 2,373                       | 4,480      |                           | 5,217 | ,000 |                         |       |
|       | Gaya_Kepemimpinan | ,713                        | ,389       | ,795                      | 3,271 | ,000 | ,745                    | 1,343 |
|       | Budaya_Organisasi | ,559                        | ,201       | ,610                      | 2,784 | ,009 | ,745                    | 1,343 |
|       | Kepuasan_kerja    | ,399                        | ,169       | ,722                      | 2,364 | ,024 | ,745                    | 1,343 |

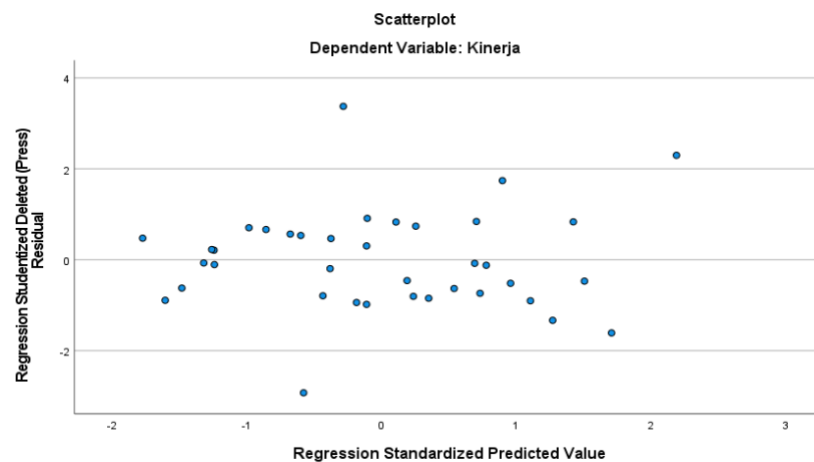
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)*

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF  $< 10$ , hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah varians residual antar observasi dalam model regresi bersifat tidak konstan (Ghozali, 2016). Dengan menggunakan software SPSS, heteroskedastisitas dapat diidentifikasi secara visual melalui grafik plot tertentu. Jika pola yang muncul menunjukkan bentuk seperti gelombang, melebar, atau menyempit, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



**Gambar 1.3 Grafik Scatterplot**

*Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)*

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, dan hasilnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 2,373                       | 4,480      |                           | 5,217 | ,000 |                         |       |
|       | Gaya_Kepemimpinan | ,713                        | ,389       | ,795                      | 3,271 | ,000 | ,745                    | 1,343 |
|       | Budaya_Organisasi | ,559                        | ,201       | ,610                      | 2,784 | ,009 | ,745                    | 1,343 |
|       | Kepuasan_kerja    | ,399                        | ,169       | ,722                      | 2,364 | ,024 | ,745                    | 1,343 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)*

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 25. diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,373 + 0,713X_1 + 0,559X_2 + 0,339$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan yaitu :

- 2,373 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja adalah nol (0) maka nilai Kinerja karyawan sebesar 2,373.

- b) 0,713 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan bertambah 31,3%.
- c) 0,559 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya organisasi ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan berkurang 55,9%.
- d) 0,339 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan kerja ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan bertambah 43,4%.

#### b. Uji Parsial (t)

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Bila  $\text{Sig} > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Parsial (t)**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 2,373                       | 4,480      |                           | 5,217 | ,000 |                         |       |
|       | Gaya_Kepemimpinan | ,713                        | ,389       | ,795                      | 3,271 | ,000 | ,745                    | 1,343 |
|       | Budaya_Organisasi | ,559                        | ,201       | ,610                      | 2,784 | ,009 | ,745                    | 1,343 |
|       | Kepuasan_kerja    | ,399                        | ,169       | ,722                      | 2,364 | ,024 | ,745                    | 1,343 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah  $38 - 3 = 35$  adalah 2,030.

#### c. Uji Simultan (f)

Uji simultan (F) dipakai dalam menentukan apakah masing-masing variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh signifikan berdampak pada variabel terikat (Y) secara keseluruhan (Sugiyono, 2017). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Uji Simultan (f)**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 84,518         | 3  | 28,173      | 12,590 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 369,798        | 34 | 10,876      |        |                   |
|       | Total      | 454,316        | 37 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_kerja, Gaya\_Kepemimpinan, Budaya\_Organisasi

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ( $\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak kesimpulannya, ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

#### d. Uji Determinasi

Koefisien determinasi juga disebut sebagai R-segi dua ( $R^2$ ), digunakan untuk menentukan seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen dan bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.8 Hasil Uji Determinasi**

| 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     | ,743 <sup>a</sup> | ,603     | ,542              | 1,29794                    | ,603              | 12,590   | 3   | 34  | ,000          |

|                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi |
| b. Dependent Variable: Kinerja                                                  |

Sumber Olahan Data SPSS 25. (2025)

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.542 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja sebesar 54,2% untuk mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain

## SIMPULAN

Berikut adalah empat poin kesimpulan yang merangkum hasil dan pembahasan berdasarkan tujuan penelitian:

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**  
Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), sehingga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan mendukung karyawan, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
2. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**  
Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.009 (Sig. 0.009 <  $\alpha$ 0.05), yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendorong loyalitas, kerja sama, dan inovasi, yang berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.
3. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
Uji t juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.024 (Sig. 0.024 <  $\alpha$ 0.05). Faktor-faktor seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang karir mendorong komitmen dan hasil kerja yang lebih baik.
4. **Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 54,2% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara (2016) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baharuddin, Dkk. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Firman Ario dan Nuraini Kemalasari Istiqamah. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia : pengembangan & kinerja sumber daya manusia. Medan: CV. Tungga Esti
- Gomes, Faustino Cardoso (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkepuasan kerjaan dan Peningkatan Kinerja karyawan Pegawai. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, P.S. Malayu (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indah astati (2016) Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising Pekanbaru
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2018) Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel (2018) *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw- Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapore
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2018) *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi (2016) *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manullang (2018) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono (2018) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia
- Saridana (2017) *Analisis Penempatan Karyawan dan kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat*
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono (2017) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta
- Umi Narimawati (2017) *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2018) *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*.
- Wibowo. (2018) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zwell, Michael. (2018). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

## Jurnal

- Alfahmi, M. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galuh Pratama*. Jurnal ilmiahResearch Sains, 2(1), 01-16.
- Ainaya. A. (2023). *Kepuasan Fasilitas Kantor Bagi Kinerja Karyawan Pt. Atoz Mandiri Perkasa*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen, 1(3), 201-209.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2016
- Arif, M. H., Sebayang, S. A., & Darmilisani, D. (2024). *Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 108-120.
- Fitriadi, Y. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adhi Karya (Persero) Proyek Pembangunan Universitas Negeri Padang*. Journal of RESIDU, 2(5, Juni), 74-83.
- Ginting, I. L. B., Darmilisani, & Setiawan, N. (2024). *Analysis of work stress, work conflicts and workload on employee performance in the General Section of the Medan Mayor's Office*. Journal of Research in Social Science and Humanities, 4(2), 1-6. <https://dx.doi.org/10.47679/jrssh.v4i2.173>
- Hutagalung, Z., & Robain, W. (2024, June). *DETERMINANT OF DEVELOPMENT PERFORMANCE OF PT AURORA INDAH ELEKTRIK*. In *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)* (Vol. 3, No. 1).
- Lubis, T. O. P., & Alfahmi, M. (2024). *Analisis kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Medan Perjuangan*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (JISE). <https://doi.org/10.59024/jise.v2i4.927>

- M.Harlie (2017) Pengaruh Kompetensi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
- Sri Rahayu. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Tools, Vol, 12, No. 1