

The Influence of Leadership on Employee Performance of PT. Actual Kencana Adhijaya Moderated by Organizational Culture

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Japanis Permatasari³
Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Performance

Received : 05 September

Revised : 26 September

Accepted: 28 October

©2024 Marendra, Fajri, Permatasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

PT. Actual Kencana Adhijaya engaged in asset assessment (appraisal) and financial management and business consulting services. The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of Leadership and Organizational Culture variables on Employee Performance using Linear Regression Analysis. In this study, the influence of the Moderating Variable (Organizational Culture) in Strengthening or Weakening the Influence of Leadership on Employee Performance. From the results of the analysis carried out, it is known that 1) Leadership has a significant influence on Employee Performance with a calculated t value (5.403) > t table (1.985). Where leadership has an influence of 23.5% on employee performance; 2) Organizational Culture has a significant influence where Organizational Culture Weakens the Influence of Leadership on Employee Performance with a calculated F value (64.874) > from F Table (3.094). Where leadership and organizational culture have an influence of 67.7%

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya yang di Moderasi oleh Budaya Organisasi

I Gede Marendra^{1*}, Chotamul Fajri², Retno Japanis Permatasari³

Universitas Pamulang

Corresponding Author: I Gede Marendra dosen01211@unpam.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja

Received : 05 September

Revised : 26 September

Accepted: 28 Oktober

©2024 Marendra, Fajri, Permatasari: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

PT. Actual Kencana Adhijaya bergerak dibidang penilaian asset (appraisal) serta Jasa konsultan manajemen keuangan dan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh partial dan simultan variable Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear. Dalam penelitian ini, pengaruh Variabel Moderating (Budaya Organisasi) dalam Memperkuat atau Meperlemah Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil Analisa yang dilakukan diketahui 1) Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (5,403) > t table (1,985). Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja karyawan ; 2) Budaya Organisasi Memiliki pengaruh Signifikan Dimana Budaya Organisasi Meperlemah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (64,874) > dari F Tabel (3,094). Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 67,7%

PENDAHULUAN

PT. Actual Kencana Adhijaya atau Aka Consultant adalah Metamorfosa dari PT. Actual Kencana Appraisal, berdiri pada bulan April tahun 1984, pada awalnya bergerak dibidang penilaian asset (appraisal) serta Jasa konsultan manajemen keuangan dan bisnis, seiring dengan terbitnya regulasi pemerintah pada tahun 2010, PT. Actual Kencana Adhijaya tidak lagi bergerak di bidang penilaian, tetapi masih bergerak dibidang layanan Jasa konsultan manajemen keuangan dan bisnis.

Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang penilaian asset (appraisal) tentu saja menghadapi persaingan bisnis yang cukup berat Dimana PT AKA bersaing dengan Perusahaan Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) dimana terdapat sekitar 126 KJPP yang terdaftar di OJK. Disisi lain banyak terdapat Perusahaan yang bergerak dalam Jasa konsultan keuangan diantaranya; proconsult.id, SKHA consulting, ERND consulting, PT. Tribuana Mulia Investama, dan masih banyak lainnya. Dengan banyaknya Perusahaan yang bergerak dibidang appraisal dan jasa konsultan keuangan tentu menjadi tantangan bagi Perusahaan untuk dapat menjaga kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini.

Menurut Simmamora dalam (Berliana dan Aringga, 2024) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya akan tercermin dari keluaran (output) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Menurut Fadude, dkk dalam (Zakawali dan Nawatmi, 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian seseorang atau team dalam organisasi yang tercermin dalam output yang dihasilkan dengan cara yang efektif dan efisien.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Menurut Rivai dalam (Priyasmimana, dkk, 2024) mendefinisikan kepemimpinan sebagai: "Seseorang, dengan atau tanpa penunjukan resmi, yang berdasarkan kemampuan individunya, dapat mempengaruhi sekelompok orang untuk mengarahkan upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu." Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam (Iskandar dan Hasbi, 2024) mengatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal. Berdasarkan defisni tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu maupun kelompok untuk kepentingan pribadi atau organisasi.

Disisi lain factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Menurut Robbins dalam (Meryati, dkk, 2020) mengatakan bahwa Budaya merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada

karyawan. Menurut Sutrisno dalam (Nurkarim, 2023) Budaya organisasi mengacu pada nilai, keyakinan, dan norma yang telah diterima oleh anggota organisasi dan yang memandu perilaku dan pengambilan keputusan mereka. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah nilai, keyakinan dan norma dalam sebuah organisasi yang turut mempengaruhi perilaku dan pengambilan Keputusan sebuah organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Bastian (2021) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Sulaeman (2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terkait variable kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan diketahui bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diperkuat atau diperlemah oleh budaya organisasi sebagai variable moderating. Sehingga judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Gede et al dalam (Berliana dan Aringga, 2024) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan dalam (Priyasmimana, dkk, 2024) kepemimpinan adalah proses di mana visi untuk mempengaruhi sikap, pendapat, tingkah laku, nilai, pendapat, norma dan sebagainya dari pengikut diciptakan oleh seorang pemimpin dalam mewujudkan visi. Menurut (Aryata & Marendra, 2023) Kepemimpinan adalah sebuah proses dan tidak terjadi dengan cepat. Menurut Robbins dalam (Iskandar dan Hasbi, 2024) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan, dan di dalam dunia yang dinamis seperti saat ini, organisasi memerlukan kepemimpinan-kepemimpinan yang mampu menantang status quo, untuk menciptakan visi misi masa depan dan untuk menginspirasi para anggota organisasi untuk memiliki keinginan mencapai visi misi tersebut.

Menurut Kartono dalam (Chassanah, 2022) menjelaskan mengenai indikator yang dimiliki dalam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pengambilan Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab

H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya

Ha₁ : Terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya

Budaya Organisasi

Menurut Amanda et al dalam (Berliana dan Aringga, 2024) Budaya Organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku, serta pemecah masalah organisasi. Menurut Cahyono dalam (Priyasmimana, dkk, 2024) budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai terhadap sesuatu yang penting serta keyakinan (seperti apa semua sesuatu berguna) yang memiliki interaksi terhadap sejumlah orang, sistem pengendalian serta struktur organisasi pada sebuah perusahaan itu yang hasilnya berbagai norma tingkah laku (cara kita melakukan semua sesuatu di sini). Menurut Sutrisno dalam (Iskandar dan Hasbi, 2024) budaya organisasi merupakan sistem berbasis nilai, keyakinan, asumsi, dan/atau norma yang berlaku di suatu organisasi sebagai acuan perilaku dan pemecahan permasalahan organisasinya.

Menurut Robbins dalam (Tiyanti, dkk) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

- a. inovasi dan pengambil resiko
- b. memperhatikan detail
- c. orientasi pada hasil
- d. orientasi pada orang
- e. orientasi pada tim
- f. keagresifan
- g. stabilitas

H₀₂ : Budaya Organisasi Tidak Memperkuat atau Memperlemah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya

Ha₁ : Budaya Organisasi Memperkuat atau Memperlemah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya

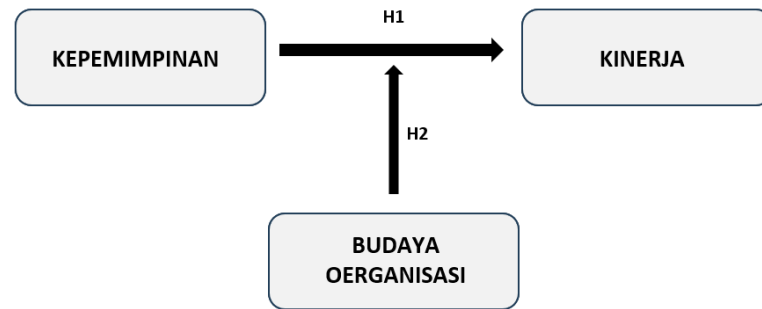
Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Berliana dan Aringga, 2024) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan dalam (Priyasmimana, dkk, 2024) kinerja pegawai adalah capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan terhadap seseorang tersebut yang memiliki dasar pada pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Menurut Mangkunegara dalam (Ramadhani dan Sulaeman, 2022) Kinerja atau prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Mondy dalam (Ferils dan Suharlina, 2022) menyatakan indikator kinerja pegawai diantaranya:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Kemandirian
- d. Inisiatif
- e. Adaptabilitas
- f. Kerjasama

Kerangka Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probabilistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Pada penulisan ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penulisan yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable.

Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 responden.

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 71,13% responden berusia 21-30 tahun.

Tabel 1. Analisis Deksriptif (Usia)

Usia	Total
21-30 tahun	69
31-40 tahun	21
41-50 Tahun	7
> 50 Tahun	0
Grand Total	97

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 74,23% memiliki jenjang Pendidikan SLTA/Sederajat.

Tabel 2. Analisis Dekskriptif (Pendidikan)

Pendidikan	Total
SLTA Sederajat	72
Diploma	12
Sarjana	12
Magister	1
Grand Total	97

Berdasarkan table 3 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 65,98% memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Tabel 3. Analisis Dekskriptif (Masa Kerja)

Masa Kerja	Total
1-5 tahun	64
6-10 tahun	27
> 10 Tahun	6
Grand Total	97

Berdasarkan table 4 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau 55,67% berjenis kelamin Perempuan

Tabel 4. Analisis Dekskriptif (Jenis Kelamin)

Jenis Kelamin	Total
Laki-laki	43
Perempuan	54
Grand Total	97

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil uji validitas yang dilakukan diketahui bahwa item kuisioner pada variable kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid Dimana nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,199) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas (Kepemimpinan)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP_1	34,4948	15,628	,218	,775
KP_2	34,5155	15,773	,247	,768
KP_3	34,6392	15,816	,234	,770
KP_4	34,4227	15,184	,290	,765

KP_5	34,4948	13,607	,680	,709
KP_6	34,5670	15,102	,363	,753
KP_7	34,4948	13,919	,631	,717
KP_8	34,4948	13,690	,699	,708
KP_9	34,5670	13,602	,691	,708
KP_10	34,7423	15,131	,359	,753

b. Variabel Budaya Organisasi

Dari hasil uji validitas yang dilakukan diketahui bahwa item kuisioner pada variable Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid Dimana nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,199) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas (Budaya Organisasi)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OR_1	50,3093	24,070	,266	,766
OR_2	50,3093	23,383	,347	,759
OR_3	50,3196	24,324	,207	,772
OR_4	50,2887	22,624	,443	,749
OR_5	50,4845	22,315	,522	,741
OR_6	50,2577	24,756	,210	,770
OR_7	50,3299	22,473	,482	,745
OR_8	50,4021	23,889	,322	,761
OR_9	50,3608	23,212	,417	,752
OR_10	49,9072	22,585	,477	,746
OR_11	50,5155	22,523	,496	,744
OR_12	50,2680	23,240	,413	,752
OR_13	50,1340	22,367	,523	,742
OR_14	50,1237	24,422	,222	,770

c. Variabel Kinerja

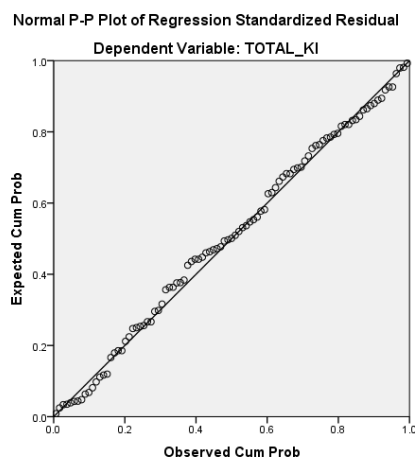
Berdasarkan hasil pengujian uji validitas tahap awal yang dilakukan terhadap item kuisioner variable kinerja Dimana terdapat beberapa item kuisioner yang dinyatakan tidak valid Dimana nilai Corrected Item-Total Correlation lebih kecil dari r-tabel (0,199). Sehingga perlu dilakukan perhitungan ulang dengan mengeluarkan item kuisioner yang dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan Kembali didapatkan 8 item kuisioner variable kinerja yang dinyatakan valid nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r-tabel (0,199) dan dinyatakan reliable Dimana nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari 0,6.

Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas (Kinerja)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI_2	27,5567	10,749	,584	,738
KI_4	27,4227	10,830	,585	,738
KI_5	27,7835	11,796	,321	,784
KI_7	27,3814	11,405	,486	,755
KI_9	27,4536	11,084	,532	,747
KI_10	27,4433	11,833	,373	,773
KI_11	27,6289	11,382	,436	,763
KI_12	27,6495	10,834	,559	,742

3. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas Metode Grafik

Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15434195
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,037
	Negative	-,054
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa nilai signifikasi (Asymp. Sig. (2-tailed)) memiliki nilai sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data terdistribusi normal

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance yang didapatkan $<0,1$ dan $VIF >10$ hal ini terjadi gejala multikolinieritas terhadap data yang dianalisis sebagaimana terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-19,571	21,887		-,894	,374		
	TOTAL_KP	,426	,584	,475	,729	,468	,008	122,122
	TOTAL_OR	,999	,395	1,364	2,530	,013	,012	83,649
	KP_OR	-,009	,010	-,967	-,896	,373	,003	335,083

Menurut Murniati et al (2013 : 95) cara mengatasi masalah multikolinieritas dalam menggunakan variable moderasi adalah dengan melakukan *mean-centering*. Berdasarkan hasil *mean-centering* yang dilakukan didapatkan bahwa nilai tolerance yang $>0,1$ dan $VIF <10$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 10. Mean Centering Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,606	,266		118,836	,000		
	MC_KP	-,076	,073	-,085	-1,036	,303	,519	1,926
	MC_OR	,643	,058	,879	11,074	,000	,552	1,811
	MCKP_MCOR	-,009	,010	-,055	-,896	,373	,921	1,086

5. Uji Heterokesdatisitas

Dengan melakukan uji heterkesdatisitas spearman's rho didapatkan nilai sig (2-tailed) $>0,05$ sehingga dapat dikatakan model regresi tidak mengalami heterokesdatisitas.

Tabel 11. Uji Heterokesdatisitas

Keterangan	Sig (2-tailed)
MC_KP	0,668
MC_OR	0,613
MCKP_MCOR	0,966

6. Uji Autokorelasi

Dari hasil uji autokorelasi yang dilakukan dengan melihat Nilai Durbin Watson (DW) pada persamaan 1 dan 2 diketahui bahwa kedua persamaan

tidak terjadi autokorelasi Dimana nilai $DU < DW < 4 \cdot DU$ sebagaimana terlihat pada table dibawah.

Tabel 12. Uji Autokorelasi

Persamaan	DU	DW	4-DU
Persamaan 1	1,7335	2,131	2,2665
Persamaan 2	1,7335	2,106	2,2665

7. Analisis Regresi Linear

a. Persamaan 1 (Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja)
 Dari hasil analisis regresi linear yang dilakukan didapatkan fungsi persamaan regresi linear untuk persamaan 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,808 + 0,434KP + 0,773e \dots\dots\dots(1)$$

Y : Kinerja

KP : Kepemimpinan

Tabel 13. Analisa Regresi Linear Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,808	3,103		4,772	,000
	TOTAL_KP	,434	,080	,485	5,403	,000

b. Persamaan 2 (Pengaruh Langsung Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi)
 Dari hasil analisis regresi linear yang dilakukan didapatkan fungsi persamaan regresi linear untuk persamaan 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,606 - 0,076 KP + 0,643 OR - 0,009 KP_OR + 0,334e \dots\dots\dots(2)$$

Tabel 14. Analisa Regresi Linear Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,606	,266		118,836	,000
	MC_KP	-,076	,073	-,085	-1,036	,303
	MC_OR	,643	,058	,879	11,074	,000
	MCKP_MCOR	-,009	,010	-,055	-,896	,373

8. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Persamaan 1

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan (KP) memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0,485 yang artinya Kepemimpinan memiliki hubungan yang Sedang terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai koefisien determinasi yang didapatkan r^2 sebesar 0,235 atau 23,5% yang artinya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 23,5% sisanya 76,5% dipengaruhi oleh factor lainnya.

b. Persamaan 2

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan (KP) dan Budaya Organisasi (OR) memiliki nilai korelasi (r) sebesar 0,823 yang artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai koefisien determinasi yang didapatkan r^2 sebesar 0,677 atau 67,7% yang artinya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 67,7% sisanya 32,3% dipengaruhi oleh factor lainnya.

9. Uji Hipotesis

a. Persamaan 1

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,403 yang lebih besar dari nilai t table sebesar 1,985

Tabel 15. Uji Hipotesis Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,808	3,103		4,772	,000
	TOTAL_KP	,434	,080	,485	5,403	,000

b. Persamaan 2

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa Budaya Organisasi sebagai variable moderating memiliki pengaruh signifikan pada Kepimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (64,874) lebih besar dari F Tabel (3,094)

Tabel 16. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Re gre ssion	924,442	3	308,147	64,874	.000 ^b
	Re sidu al	441,744	93	4,750		
	Total	1366,186	96			

PEMBAHASAN

a. Persamaan 1

Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung (5,403) > t table (1,985). Dimana kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja karyawan. Dengan fungsi Regresi Linear $Y = 14,808 + 0,434KP + 0,773e$

b. Persamaan 2

Dari hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa Budaya Organisasi Memiliki pengaruh Signifikan Dimana Budaya Organisasi Meperlemah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung (64,874) > dari F Tabel (3,094). Dimana kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 67,7%. Dengan Fungsi Regresi Linear $Y = 31,606 - 0,076 KP + 0,643 OR - 0,009 KP_OR + 0,334e$

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diterima
- b. Budaya Organisasi Sebagai variable moderating memiliki pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Banyaknya faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya dan keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang belum dilakukan penelitian guna mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Actual Kencana Adhijaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini didukung oleh para pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). Effect of Work Discipline on Employee Performance with Compensation as a Moderating Variable at PT Solusi Energy Nusantara. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 299-307. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1068>
- Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123-130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- FERILS, M., & Su harlina. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoe geng Imam Santoso Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi

- Barat. *Asse ts: Jurnal Ekonomi, Manaje men Dan Aku ntansi*, 12(2), 262–280. <https://doi.org/10.24252/asse ts.v12i2.32377>
- Handadi, S. (2020). Pengaru h Ke pe mimpinan dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Pe gawai di Bagian Pe rencanaan dan Administrasi Staf Ope rasi Mabe s Polri. *NU SANTARA : Jurnal Ilmu Pe nge tahu an Sosial*, 9 (2) (2022): 537-545, 7(2), 408–420.
- Hasyim, P., & Nu ridin, N. (2020). Pengaru h Ke pe mimpinan Dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manaje men Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 379–388. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Ju fri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaru h Gaya Ke pe mimpinan dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Karyawan. *Jurnal Tadbir Pe radaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Ju niyar Sri Tiyanti, V., Wilu jeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaru h Bu daya Organisasi, Komitme n Karyawan Dan Pe nge mbangan Karir Te rhadap Kine rja Karyawan Pada Pe ru sahaan U mu m Dae rah Tirta Kanju ru han Kabu pate n Malang. *Jou rnal Riset Mahasiswa Manaje men (JRMM)*, 7, 1. <http://ejou rnal.u nikama.ac.id>
- Lazu arni, S., Alfariz, M. D., & Ku rniawan, M. (2024). Pengaru h Ke pe mimpinan dan Bu daya Kerja Terhadap Kine rja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang. *E KOMA: Jurnal Ekonomi, Manaje men, Aku ntansi*, 3(3), 1457–1468.
- Me ryati, M., Lae la, S., & Handayani, R. (2020). *Te rhadap Kine rja Karyawan Pt Amanah Me ddis Tange rang (Le ade rship and Cu ltu re Organization Affe cting the Em ployee Pe rformance of Pt Amanah Me ddis Tange rang)*. 17(01), 87–96.
- Priyasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaru h Ke pe mimpinan Dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Karyawan Di U nive rsitas PGRI Palembang. *Ju rnal Me dia Wahana Ekonomika*, 20(1), 151–175. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11223>
- Pu spita, N. D., & Pu tra, I. G. S. (2023). Pengaru h Ke pe mimpinan dan Bu daya Organisasi te rhadap Kine rja Karyawan. *JlIP - Ju rnal Ilmiah Ilmu Pe ndidikan*, 6(5), 3099–3105. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1970>
- Rian Iskandar, & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaru h Ke pe mimpinan Transformasional dan Bu daya Organisasi Te rhadap Kine rja Karyawan. *Ju rnal Manaje men Pe ndidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1939>
- Se tiawati, F., & Bastian, A. F. (2021). Pengaru h Ke pe mimpinan Dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Pe gawai (Stu di Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabu pate n Tange rang). *Ekonomi Bisnis*, 27(2), 725–738. <https://doi.org/10.33592/je b.v27i2.2058>
- Su pardi, & Au lia Anshari. (2022). Pengaru h Ke pe mimpinan Tranformasional Dan Bu daya Organisasi Terhadap Kine rja Karyawan Ptpn Ix Batujamu s. *Ju rnal Pu blikasi Manaje men Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/ju pu mi.v1i1.243>
- U swatu n Chassanah. (2022). Kore lasi Ke pe mimpinan Te rhadap Kine rja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Indu stri Tange rang Selatan. *Profit: Ju rnal Manaje men, Bisnis Dan Aku ntansi*, 1(4), 114–120. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.258>