

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 4, 2024, Hal. 449 - 459

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KANTOR NOTARIS DENI
SUBARNO, SH., M.KN)**

Frassima Kusuma

Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi misi dan fungsinya sangat erat kaitannya dengan para aktor atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa berpengaruhnya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Deni Subarno, SH., M.KN. Populasi Penelitian adalah karyawan Notaris Deni subarno yang berjumlah 100 orang dan sampel nya 46 orang. Data didapatkan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 46 orang. Dalam pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS 29.0.2.0 dengan teknik analisis liner berganda yang didalamnya meliputi Uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heterokedastisitas, lalu uji hipotesis yag terdiri dari uji t dan uji F. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pemimpin harus fokus pada kepemimpinannya dan budaya organisasinya

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract *The success or failure of an organization in fulfilling its mission and functions is closely related to the actors or human resources in the organization. This research aims to measure how influential leadership and organizational culture are on employee performance at the office of Notary Deni Subarno, SH., M.KN. The research population was Notary Deni Subarno's employees, totaling 100 people and the sample was 46 people. Data was obtained using a questionnaire with 46 respondents. Data processing uses SPSS 29.0.2.0 analysis tools with multiple liner analysis techniques which include validity tests, reliability tests, and classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, then hypothesis tests consisting of t tests and t tests. F. The results of research show that leadership does not have a significant influence on employee performance, while organizational culture has a significant influence on employee performance, so to be able to improve employee performance, Leaders must focus on their leadership and organizational culture.*

Keywords: leadership, organizational culture, employee performance

Pendahuluan

Perlu kita pahami bersama bahwa patokan keberhasilan dalam sebuah organisasi bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan organisasi tapi bisa juga dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Menghasilkan dan mengelola sumber daya yang baik juga tergantung pada cara kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik dan benar tentunya, dengan itu sebuah organisasi akan lebih terstruktur teratur, dan tersusun dengan rapih baik dalam mengelola keuangan ataupun mengelola sumber daya manusianya. Maksud dari mengelola sumber daya organisasi adalah dengan menyatukan cara pandang atau persepsi karyawan dengan pemimpin organisasi agar bisa mencapai tujuan yang ingin diraih bersama, antara lain melakukan pembentukan budaya organisasi yang kuat dibarengi dengan kepemimpinan yang tepat. Beberapa cara membentuk budaya organisasi yang baik adalah dengan pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, melakukan pengarahan dengan koordinasi dan komunikasi yang baik sehingga bisa memberikan bimbingan kepada karyawannya.

Kepemimpinan atau leadership adalah sebuah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha yang kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan” Kartono (2010). Kualitas dari seorang pemimpin itu menentukan keberhasilan atau kegagalan bagi sebuah organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin(Maramis 2013). Manajer harus memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan, mobilisasi dan pengerahan seluruh potensi karyawan yang ada di lingkungannya agar volume dan beban kerja yang ditujukan untuk tujuan dapat terwujud(Salsabila). Untuk melakukan hal ini, pemimpin harus memberikan pembinaan yang serius kepada karyawannya untuk menciptakan kepuasan dan keterlibatan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan(Sugiono and Lumban Tobing).

Budaya organisasi menjadi penting agar pemahaman nilai-nilai yang mengikat semua individu mempunyai kesepakatan bersama dalam sebuah organisasi untuk menentukan Batasan normatif perilaku anggota organisasi Arifin (2014). “Budaya organisasi hanya berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tugas budaya organisasi adalah menciptakan rasa memiliki, yaitu Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap organisasi kerja(Fathoni et al.), untuk menciptakan ikatan emosional antara organisasi dengan para karyawan yang ikut serta di dalamnya, untuk membantu menciptakan sistem sosial organisasi dan untuk menemukan pola perilaku yang timbul dari norma-norma dalam kehidupan sehari-hari budaya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku anggota karyawannya.

Kinerja bisa kita artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa: “kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang tinggi dikaitkan dengan motivasi yang tinggi. Di sisi lain, motivasi yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang buruk. Siagian (2009) menyatakan bahwa “motivasi adalah kekuatan pendorong seorang individu untuk memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seseorang terkadang tidak berhubungan dengan kompetensinya karena faktor pribadi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Dalam organisasi, kerjasama tim merujuk pada satuan kerja, dan setiap satuan kerja mempunyai seorang manajer. Kepemimpinan seorang manajer mempengaruhi kinerja unit kerja dan pada gilirannya kinerja organisasi. Lebih lanjut, Behavioral Leadership mengasumsikan

bahwa selalu ada ruang untuk perbaikan dalam gaya kepemimpinan seorang manajer.(Pujiono et al.2020)

Menurut Kreitner dan Kinicki, 2005, p.302 dalam jurnal *The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable* Teori kepemimpinan perilaku menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer berdampak langsung pada efektivitas kerja tim (Pujiono et al.2020). Kepemimpinan menurut Ekowati 2023 bertugas menentukan arah keberhasilan suatu organisasi (Helalat et al.2023). Kepemimpinan menurut Haryanto 2022 kemampuan mencapai tujuan organisasi bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan digunakan untuk memberdayakan karyawan (Helalat et al. 2023).

Pada awal tahun 2003, Bass dkk. berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional bukanlah dualistik, melainkan konstruksi yang saling melengkapi, dan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kedua gaya kepemimpinan tersebut. Pemimpin transformasional menekankan pada pembebasan pikiran, memperhatikan dan secara aktif mendorong semangat kepeloporan karyawannya, menerobos batas-batas kerangka yang telah ditetapkan, dan merangsang potensi intelektual karyawannya, memiliki keberanian untuk mendorong karyawannya mencapai prestasi yang lebih tinggi sasaran. Tujuan Hidup Di satu sisi, pendekatan ini meruntuhkan kelemahan hierarki organisasi tradisional dan tatanan hierarki serta menciptakan suasana organisasi yang terbuka dan inovatif(Ouyang et al.). Di satu sisi, hal ini merangsang inisiatif karyawan, memaksa karyawan untuk menginternalisasikan tujuan organisasi, dan menghasilkan lebih banyak perilaku lintas peran yang bermanfaat bagi organisasi. Kepemimpinan transformasional dianggap mencapai hasil positif dalam hal merangsang perilaku berbicara karyawan secara efektif. (Ouyang et al. 2022).

Menurut Maamari & Saheb 2018 Gaya kepemimpinan dianggap sebagai seperangkat sikap, perilaku, dan keterampilan baik yang ditentukan berdasarkan nilai-nilai organisasi dan kepercayaan karya. Namun menurut Buil 2019 tidak ada gaya kepemimpinan yang universal,hal tersebut bergantung pada karakteristik pribadi pemimpin dan kesesuaiannya dengan situasi yang dihadapi, Oleh karena itu menurut Maamari & Saheb pemimpin perlu menyadari gaya optimal yang dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan dalam lingkungan organisasi tertentu (Helalat et al.2023).

Menurut Fleishman 1995 Studi-studi ini menegaskan pentingnya dua faktor yaitu, pentingnya pertimbangan dan struktur inisiasi terkait dengan perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengan orang, seperti perhatian individual terhadap kesehatan karyawan, pemberian dukungan, dan ekspresi kehangatan. Perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengan tugas seperti penetapan peran, klarifikasi peran, bukti kinerja yang berorientasi pada tujuan, dan memelihara saluran komunikasi yang terorganisir (Choi et al.2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai, dan keyakinan organisasi yang berfungsi sebagai standar perilaku, membedakannya dari organisasi lain, dan memberikan identitas serta karakteristik utamanya.Budaya yang kuat adalah alat manajemen perilaku yang berguna karena membantu karyawan mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan perlu memahami budaya organisasinya sejak awal karirnya.

Selain itu, budaya perusahaan memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan dan kepuasan produk berbasis pengetahuan. Mengelola dan memahami budaya organisasi adalah kunci kepemimpinan yang bertanggung jawab, meningkatkan kinerja kerja, dan mempertahankan nilai pemegang saham.(Pujiono et al.2020).

Karena budaya organisasi mempengaruhi kondisi kerja Hofstedt dkk. (1990) menyatakan bahwa budaya bukanlah suatu perilaku atau objek tersendiri yang dapat diamati. Budaya bukanlah suatu filosofi atau sistem nilai yang dibahas atau dinyatakan dalam konstitusi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan prasyarat mendasar bagi perilaku individu, suasana, dan nilai-nilai yang menentukan bagaimana kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya tertentu menarik orang-orang dengan karakteristik tertentu ke suatu organisasi. Budaya

suatu organisasi mungkin tidak formal atau implisit, namun memainkan peran penting dalam menentukan pola pikir, sikap, dan perspektif karyawannya.(Pujiono et al.2020)

Juliana 2021 menyatakan Budaya organisasi mencakup sistem norma, nilai, keyakinan, dan sikap karyawan dalam suatu perusahaan secara komprehensif yang menentukan bagaimana karyawan berperilaku dan merespons perubahan dalam Perusahaan. (Rožman et al.2023). Menurut Munir 2022 Menciptakan budaya organisasi yang baik memerlukan inovasi berkelanjutan dan perbaikan berkelanjutan atas proses yang sudah efisien, praktik terbaik, dan tingkat modal intelektual dan finansial yang sangat tinggi (Rožman et al.2023). Sementara Hooi & chai berpendapat Budaya organisasi yang menstimulasi yang memungkinkan pembelajaran intensif, terutama inovasi, adaptasi cepat terhadap perubahan, dan pengembangan tenaga kerja secara holistik, terus-menerus meningkatkan pertumbuhan, perkembangan, profitabilitas, dan daya saing Perusahaan, dan menurut Juliana 2021 Di sisi lain, budaya organisasi yang membatasi pengembangan karyawan tidak menghalangi produksi produk dan layanan berkualitas tinggi, menghambat pembelajaran, dan selalu menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan, sehingga mengurangi daya saingnya.(Rožman et al.2023).

Jahmana 2023 mengatakan bahwa Budaya adalah seperangkat nilai-nilai penting yang dipahami, diyakini, dan diterima secara diam-diam oleh seluruh karyawan suatu organisasi itu direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan sebagai platform untuk menghubungkan karyawan dengan tujuan organisasi. Dan menurut Nazarian 2021 Hal ini juga mencerminkan esensi dari standar kinerja organisasi yang dapat diterima secara keseluruhan, seperti daya tanggap, kualitas layanan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan dinamis, yang penting bagi organisasi untuk mengatasi perubahan cepat di pasar

Kinerja Karyawan

Marier (2000) berpendapat bahwa Kinerja didefinisikan sebagai: Kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas atau tanggung jawab tertentu. Sukses itu subjektif, jadi orang bisa punya definisi berbeda tentang sukses. (Rožman et al.)Oleh karena itu, kesuksesan mengacu pada pencapaian seseorang berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukannya, Kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau hasil pekerjaan orang, perilaku kinerja dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tertentu seperti kemampuan, usaha, dan kesulitan tugas, dan Kinerja merupakan hasil tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar tertentu.(Pujiono et al.2020).

Indikator keberhasilan seorang manajer adalah kemampuannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, misalnya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya dan memberikan motivasi kepada karyawan.Kesuksesannya tercermin dari tindakan, sikap, dan sikapnya yang tidak hanya meningkatkan performa kerjanya sendiri, namun juga performa kerja para karyawan, kolega, bahkan CEO-nya.

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dimana, menurut (Tukiran, 2016: 62) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2014: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Notaris Deni Subarno, SH., M.Kn. yang berjumlah 80 orang. Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Notaris Deni Subarno

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas serta satu variabel terikat dengan definisi operasional variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan (X1) adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
2. Variabel budaya organisasi (X2) adalah sebagai suatu pola dari sumber dasar yang diciptakan oleh sekelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah.
3. Kinerja karyawan (Y) adalah sesuatu yang dicapai, kemampuan, dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan Perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji validitas
Regresi Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) menunjukkan apa yang ingin diukur. Suatu konsep terdiri dari beberapa komponen atau variabel.
2. Uji reliabilitas
Uji reliabilitas merupakan indikator apakah suatu alat ukur dapat diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila digunakan dua kali untuk mengukur fenomena yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (tergantung) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memahami dan memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Adapun formula untuk metode Analisis Regresi Berganda menurut Rangkuti (2006:66-67) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

B1-2 = Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X1 dan X2

Program perangkat lunak lengkap SPSS versi 29 untuk Windows digunakan untuk melengkapi analisis data ini.

1. Analisis koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi itu diperuntukkan mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y)
2. Pengujian Hipotesis
Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat berdasarkan pengamatan awal dan ditujukan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian dan analisis data. Selanjutnya akan menguji hipoteses yang diajukan maka harus digunakan statistic uji t dan uji F

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Karyawan yang bekerja pada Kantor **NOTARIS DENI SUBARNO, SH., M.KN** dengan jenis kelamin Pria sebanyak 22 orang atau 47,8% dan jenis kelamin Wanita sebanyak 24 orang atau 52,2 %. Karyawan yang berumur 20 – 25 tahun sebanyak 10 orang, lalu karyawan yang berumur 26-30 sebanyak 18 orang, karyawan yang berumur 31-35 sebanyak 5 orang, kemudian karyawan yang berumur 36-40 sebanyak 5 orang dan sisanya berumur 41 ke atas dengan umur paling tua di angka 63 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1. Hasil uji validitas dan Realibilitas Penelitian

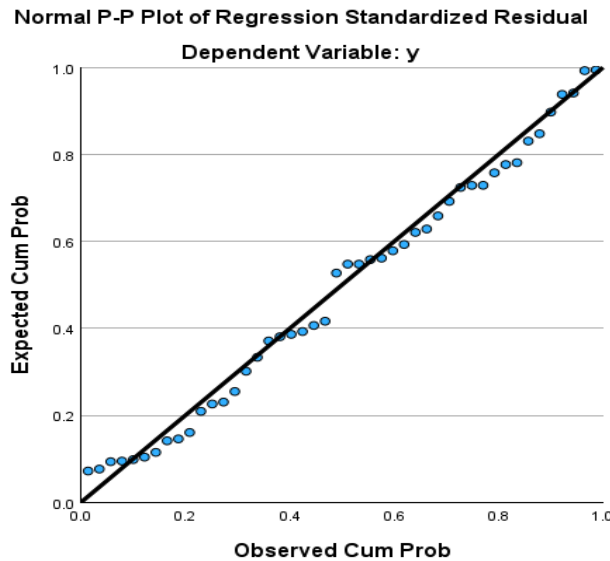
Variabel	Indikator	Korelasi			Koefisien	
		Coreected item - total correlation	Nilai r product moment	Status	Alpha Cornbach	Status
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,790	0,291	Valid	0,961	Reliabel
	X1.2	0,851		Valid		
	X1.3	0,861		Valid		
	X1.4	0,933		Valid		
	X1.5	0,916		Valid		
	X1.6	0,844		Valid		
	X1.7	0,784		Valid		
	X1.8	0,871		Valid		
	X1.9	0,886		Valid		
	X1.10	0,876		Valid		
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,671	0,291	Valid	0,939	Reliabel
	X2.2	0,815		Valid		
	X2.3	0,793		Valid		
	X2.4	0,871		Valid		
	X2.5	0,778		Valid		
	X2.6	0,834		Valid		
	X2.7	0,879		Valid		
	X2.8	0,842		Valid		
	X2.9	0,690		Valid		
	X2.10	0,861		Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,714	0,291	Valid	0,775	Reliabel
	Y.2	0,766		Valid		
	Y.3	0,792		Valid		
	Y.4	0,618		Valid		
	Y.5	0,814		Valid		
	Y.6	0,550		Valid		
	Y.7	0,345		Valid		
	Y.8	0,436		Valid		

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Uji Validitas dan Realibilitas yang sudah di uji menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 29, dengan hasil yang bisa dilihat pada tabel 1. Menunjukkan jika hasil uji validitas instrument itu memberikan hasil yang baik atau nilai pada masing-masing variabel utama. Jika dibandingkan antara r hitung dengan r tabel maka nilai r hitung lebih tinggi dari pada nilai r tabel yaitu 0,291. Maka dapat dilihat dari tabel 1 nilai item total dari seluruh variabel terindikasi reliabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid, reliabel, dapat diterima, dan dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil uji Normalitas



Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		46	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.39202953	
Most Extreme Differences	Absolute	.067	
	Positive	.064	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.067	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.865	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.856
		Upper Bound	.874

Sumber: pengolahan data SPSS (2024)

Dapat dilihat dari tabel diatas, yang menunjukkan hasil uji Kolmogov-Smirnov didapatkan hasil nilai signifikan 0,86. Data dapat dikatakan normal jika nilai Asymp.Sig. lebih besar daripada 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

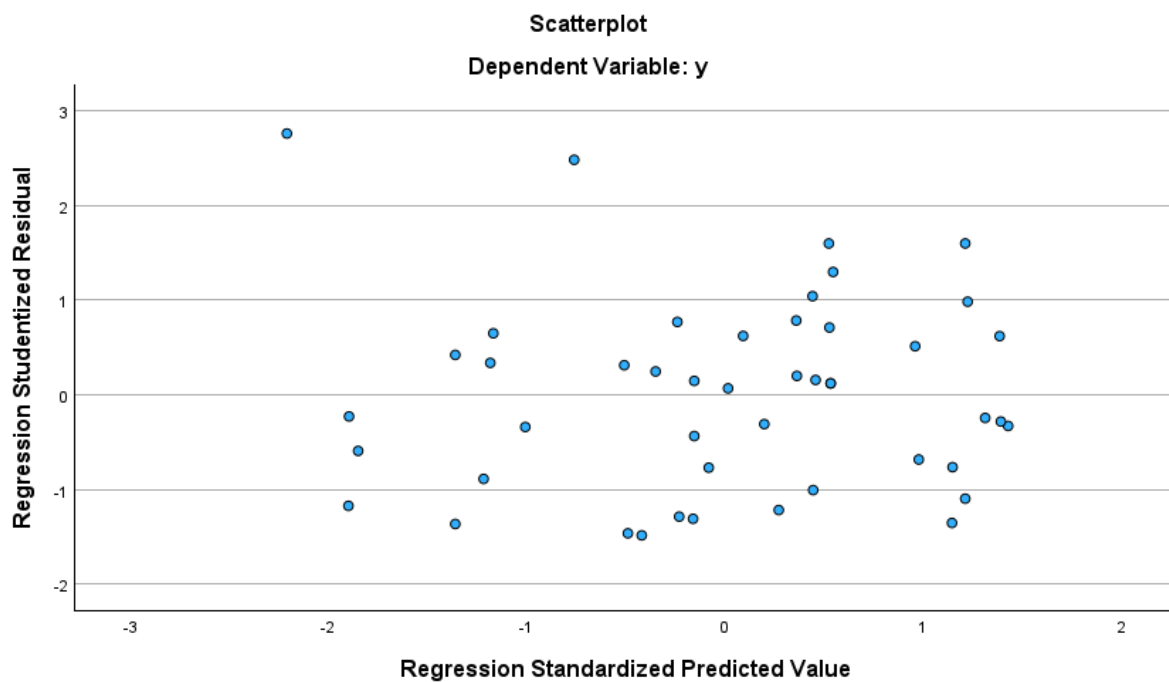
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.180	2.259		12.032	<.001		
	X1	-.140	.101	-.337	-1.392	.171	.326	3.071
	X2	.275	.102	.654	2.701	.010	.326	3.071

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas, berdasarkan tabel diatas bis akita ambil kesimpulan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 6. Hasil Heteroskedastisitas Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.597	1.312		2.741	.009
	X1	.037	.058	.166	.631	.531
	X2	-.064	.059	-.283	-1.076	.288

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig variabel X1 dan X2 lebih dari 0,05.

Hasil Uji t
Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.180	2.259		12.032	<.001
	X1	-.140	.101	-.337	-1.392	.171
	X2	.275	.102	.654	2.701	.010

a. Dependent Variable: y

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Jika t hitung > t tabel (berpengaruh)

Variabel	t hitung	t tabel	Kriteria
X1	-1,392	2.01	Tidak berpengaruh
X2	2,701	2.01	Berpengaruh

Dari hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap y sedangkan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap y

Hasil uji F
Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.106	2	56.553	4.697	.014 ^b
	Residual	517.764	43	12.041		
	Total	630.870	45			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

Jika F hitung > F tabel (berpengaruh) = **4,697 > 3,21** Maka dapat disimpulkan dari hasil uji F variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	27.180	2.259		12.032	<.001		
	X1	-.140	.101	-.337	-1.392	.171	.326	3.071
	X2	.275	.102	.654	2.701	.010	.326	3.071

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Pengolahan data SPSS (2024)

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3 + e$$

$$Y = 27,180+0,140X1+0,275X2$$

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jika persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat menerangkan bahwa nilai konstan sebesar 27,180 artinya jika variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap atau diabaikan maka kinerja karyawan pada Notaris Deni Subarno adalah sebesar 27,180

Kesimpulan

Hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris Deni Subarno, dikarenakan bukan hanya kepemimpinan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi menjadi pondasi untuk karyawan melakukan tugas nya dalam Perusahaan

Saran

1. Pemimpin merupakan salah satu ujung tombak Perusahaan yang mana itu akan menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi, dengan itu maka pemimpin diharapkan bisa mengatur jalannya Perusahaan dengan mengontrol kinerja karyawannya.
2. Budaya organisasi menjadi pondasi bagi Perusahaan agar karyawan bisa tetap kondusif dalam melakukan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Choi, Dongwon, et al. "Leadership Influences? It Depends on Followers! The Relationship between the Ohio State Leader Behaviors, Employee Self-Regulatory Focus, and Task Performance." *Personnel Review*, vol. 49, no. 2, 2020, pp. 491–515, <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0386>.
- Fathoni, M. Ilham, et al. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 5, no. 1, 2021, p. 163, <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152>.
- Helalat, Abdullah, et al. "Revisiting the Relationship between Transformational Leadership and Employee Psychological Empowerment: A More Holistic View Using Organisational Culture." *Cogent Business and Management*, vol. 10, no. 3, 2023, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2254023>.
- Maramis, Enrico. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, 2013, pp. 955–64.
- Ouyang, Chenhui, et al. "Ambidextrous Leadership and Employee Voice Behavior: The Role of Work Motivation and Ambidextrous Culture." *Psychology Research and Behavior Management*, vol. 15, 2022, pp. 2899–914, <https://doi.org/10.2147/PRBM.S385033>.
- Pujiono, Bjardianto, et al. "The Effect of Transglobal Leadership and Organizational Culture on Job Performance - Inter-Employee Trust as Moderating Variable." *International Journal of Public Leadership*, vol. 16, no. 3, 2020, pp. 319–35, <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>.
- Rožman, Maja, et al. "Maximizing Employee Engagement through Artificial Intelligent Organizational Culture in the Context of Leadership and Training of Employees: Testing Linear and Non-Linear Relationships." *Cogent Business and Management*, vol. 10, no. 2, 2023, <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2248732>.
- Salsabila, Nur Halizah. "Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember." *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi*, vol. 3, no. 3, 2023, pp. 69–70.
- Sugiono, Edi, and Gloria Ida Lumban Tobing. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

Karyawan." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, vol. 4, no. 2, 2021, pp. 389–400, <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>.