

kisaran 2,107, yang signifikan dengan statistik dengan tingkat signifikansinya 0,043. Nilai t tabel uji dua sisinya pada taraf bersignifikansi 5% (0,05) dan nilai dari (df) 33 (35 – 2) adalah 2,035. Jika nilai t hitungnya dibandingkan dengan nilai t tabel, terlihat nilai t hitung (2,107) melebihi besar daripada dengan nilai t tabelnya (2,035). Oleh karena itu, bisa disimpulkan yakni kebudayaan organisasi berdampak positif juga signifikan bagi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Bagi Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan informasi terkait tabel 7, nilai F hitung sebesar 12.805 dan mempunyai tingkat signifikansi kisaran 0,000. Jika nilai estimasi F di bandingkan dengan nilai alpha (0,005), terlihat bahwa nilai signifikansi F hitung melebihi kecil dari nilai alphanya ($0,000 < 0,05$). Oleh sebab itu, bisa disimpulkan yakni kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai dampak simultan bagi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelaksanaan riset ini mendapatkan beberapa hasil, diantaranya :

1. Temuan uji hipotesis dan uji t menunjukkan yakni variabel peran kepemimpinan miliki pengaruh yang bersignifikan juga positif secara statistik bagi kinerja karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang;
2. Temuan uji hipotesis dan uji t menampilkan yakni variabel budaya organisasi miliki pengaruh yang bersignifikan dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawannya PT. BPR NBP 32 Karawang;
3. Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan (uji F) menampilkan yakni

baik variabel peranan kepemimpinan ataupun budaya organisasinya mempunyai pengaruh gabungan bagi kinerja karyawan PT. BPR NBP 32 Karawang.

Implikasi

Menyesuaikan hasil analisis pembahasannya serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, berbagai saran dengan bisa diberikan lewat perolehan penelitian ini, yakni:

1. Pada variabel peran kepemimpinan sudah cukup baik, namun peneliti menyarankan perusahaan harus meningkatkan peran dari kepemimpinannya karena hal ini mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang ditingkatkan dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam PT BPR NBP 32 Karawang.
2. Pada variabel budaya organisasinya sudah cukup baik, namun peneliti menyarankan kepada para karyawan agar lebih mematuhi budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan kinerja yang baik menyesuaikan dengan imbalan yang diterima oleh para karyawan.
3. Temuan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi penelitian lanjutan. Untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan banyak metodologi dan faktor yang telah dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmal, N., L. (2022). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Karawang Di Masa Pandemi Covid-19. E-QIEN Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 9(2), 278 – 288.

- Baidowi A., Wanta., & Hidayaty D. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Mandiri Teknik Bekasi. MSEJ Management Studies & Entrepreneurship Journal, 5(2), 5661 - 5672.
- Ernawati, Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 119 - 123.
- Ferdian A., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian IPTEKS, 5(2), 187-193.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(1), 119 – 128.
- Hutahaean, S. H. (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(4), 1572 – 1593.
- Jufrizan, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66 – 79.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Aan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pondok Indah. JURNAL EKONOMI, 23(1), 31 - 50.
- Purwanza, Wahyu, S., & Wardhana. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Putri G. S., Wanta., & Hidayaty D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Costing: Journal Of Economic, Business and Accounting, 7(4), 8094 - 8103.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial Edutech, 6(2), 246 - 257.
- Sahir, S., H. (2021). Metodologi Penelitian. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Siregar, E. (2015). Buku Ajar Kepemimpinan. Bandung: Widina Media Utama
- Siswanti, Y. (2015). Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang ‘Smart’ Dengan Pendekatan Riset Empiris. Yogyakarta: Edumedia
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). Budaya Organisasi Dalam Praktik. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Tahir, A. (2014). Buku Ajar Perilaku Organisasi Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Widiana, M. E. (2020). Pengantar Manajemen. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Yulianty, M. M. D. (2021). Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Polresta Malang Kota). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9(2).

