

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DUTA HITAJAYA

Salza Rio Pratama¹, Matdio Siahaan², Haryudi Anas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: salzario101000@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :30-01-2026

Revised :17-02-2026

Accepted :24-02-2026

Keywords: Leadership Style, Work Culture, Employee Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work culture on employee performance at PT Duta Hita Jaya. This study employed a descriptive quantitative approach, with data collection using questionnaires distributed to 112 respondents. Purposive sampling was used to determine the sample, and the collected data were analyzed using the statistical tool Smart Partial Least Square (SmartPLS) 4.0. The results showed that leadership style has a positive and significant influence on employee performance, with a R-value of 0.824 and a T-statistic of 12.206. An effective leadership style can increase enthusiasm, initiative, and productivity in completing work. Meanwhile, work culture demonstrated a positive but insignificant influence on performance, with a R-value of 0.137 and a T-statistic of 1.885. Simultaneously, the two variables explained 88.2% of the variation in employee performance (R-Square 0.882). These findings underscore the importance of leadership style in organizations in improving the overall quality of employee work.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang

disebarkan kepada 112 responden. Teknik purposive sampling digunakan dalam menentukan sampel, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan alat bantu statistik Smart Partial Least Square (SmartPLS) 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,824 dan T-statistik 12,206. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat, inisiatif, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, budaya kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample 0,137 dan T-statistik 1,885. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 88,2% variasi kinerja karyawan (R-Square 0,882). Temuan ini menegaskan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh.

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia adalah aset berharga perusahaan yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Dalam era perubahan ekonomi dan teknologi yang berlangsung cepat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan memaksimalkan peran sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya untuk berkolaborasi dan bekerja secara produktif mencapai tujuan organisasi (Hartoko & Fauzun, 2020).

Budaya kerja pada umumnya merupakan suatu keharusan yang mengikat pegawai baik secara formal dalam aturan maupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang mencerminkan produktivitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi (Andewi et al., 2022).

PT Duta Hita Jaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi dan konstruksi baja menghadapi tantangan dalam membangun sistem kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja yang mendukung. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam komunikasi antara atasan dan bawahan, serta kurangnya rasa memiliki dan semangat kerja dari sebagian karyawan. Hal ini memerlukan analisis lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang diterapkan dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Pramudya et al., 2023). Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi (Yudiawan, 2021). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal, yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara kuantitatif serta menganalisis hubungan antar variabel (Siahaan et al., 2024). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS) 4.0*, yaitu model persamaan berbasis variabel laten yang menawarkan keunggulan dalam hal kemampuan prediksi model. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Duta Hita Jaya, yang berjumlah 156 karyawan.

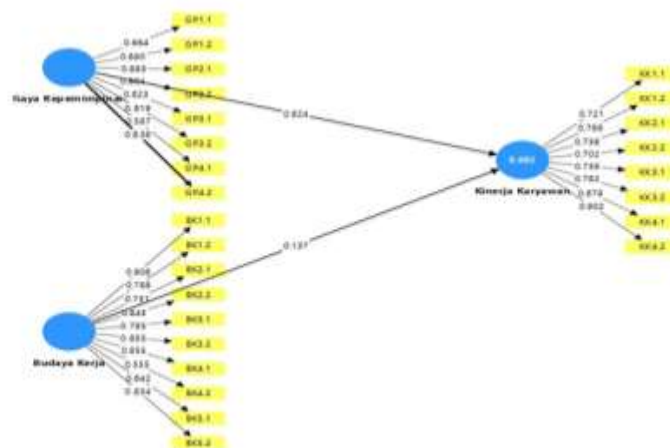
Sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \frac{156}{(1 + 156 (0,05)^2)} = \frac{156}{(1 + 0,39)} = \frac{156}{1,39} = 112,2$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak 112 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria: lama bekerja 6-12 bulan, usia 18 tahun ke atas, dan merupakan karyawan PT Duta Hita Jaya. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan data primer diperoleh melalui kuesioner yang mengukur jawaban responden menggunakan skala Likert 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Model PLS 4.0 *Outer Model*

Uji outer model menilai kualitas pengukuran variabel melalui validitas dan reliabilitas indikator. Validitas konvergen diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Loading Factor* untuk memastikan indikator merefleksikan konstruk yang diukur. Reliabilitas konstruk diuji melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* guna memastikan konsistensi internal indikator.

Hasil Uji Validitas

<i>Outer Loading</i>			
Item	Hasil Outer Loading	Syarat Validitas	Kesimpulan
GP2.1	0,883	> 0,7	Valid
GP2.2	0,804	> 0,7	Valid
GP3.2	0,819	> 0,7	Valid
GP4.2	0,836	> 0,7	Valid
BK1.1	0,808	> 0,7	Valid
BK2.1	0,731	> 0,7	Valid
BK3.1	0,785	> 0,7	Valid
KK1.1	0,721	> 0,7	Valid
KK2.1	0,738	> 0,7	Valid
KK4.2	0,902	> 0,7	Valid

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading setiap indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai loading factor > 0,7, maka semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat melalui nilainya jika *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 maka dapat diterima (valid dan memiliki kerberagaman) (Echdar & Syarifuddin, 2022).

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>		
Variabel	AVE	Nilai Kritis
Gaya Kepemimpinan	0,601	> 0,5
Budaya Kerja	0,554	> 0,5
Kinerja Karyawan	0,576	> 0,5

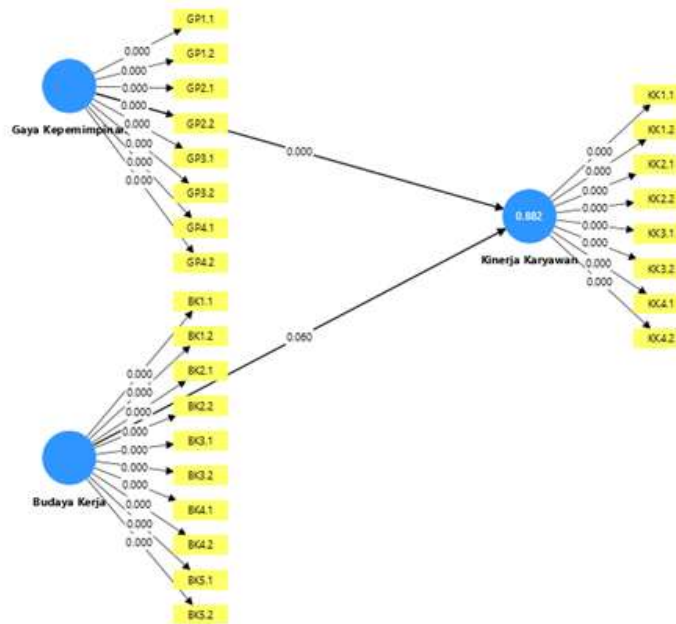
Tabel di atas menunjukkan hasil dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai > 0,5 maka dapat dinyatakan valid setiap indikator dan variabelnya.

Cronbach's Alpha Dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0,882	0,899
Budaya Kerja	0,924	0,927
Kinerja Karyawan	0,894	0,901

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,7 dan nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel juga lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Model PLS 4.0 *Inner Model*

Model Struktural (*Inner Model*) adalah memproyeksikan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Adapun dapat dilakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

Uji R-Square

Deskripsi dari Nilai *R-squared* yaitu 0,75 dinyatakan kuat; 0,50 dinyatakan moderat; 0,25 dinyatakan lemah . Penelitian ini memiliki nilai *R-squared* sebagai berikut:

Uji R-Square	
Variabel	R-Square (R²)
Kinerja Karyawan	0,882

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai R-squared pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,882 (88,2%). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja. Didapatkan kesimpulan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Uji Q-Square

Nilai *Q-squared* yaitu jika 0,35 dinyatakan kuat, 0,15 dinyatakan moderat, dan 0,02 dinyatakan lemah. Rumus menghitung *Q-squared* adalah = 1 - (1-R²) (Kwong Kay, 2023). Nilai *Q-squared* pada Kinerja Karyawan penelitian ini sebagai berikut:

Uji R-Square	
Variabel	Q-Square (Q²)
Kinerja Karyawan	0,882

Diketahui bahwa *Q-squared* Kinerja Karyawan sebesar 0,882. Didapatkan hasil bahwa variabel independen memiliki pengaruh kuat > 0,35 terhadap variabel dependen. Nilai Q² juga > 0 maka model pada penelitian ini menunjukkan penjelasan Kinerja Karyawan terbilang baik.

Uji F-Square

Uji *F-squared* atau disebut dengan uji signifikansi model. Nilai *F-squared* dapat teridentifikasi dengan cara apabila 0,02 dinyatakan kecil, 0,15 dinyatakan sedang, dan 0,35 dinyatakan besar (Budiman et al., 2024). Nilai *F-squared* penelitian ini sebagai berikut:

Uji F-Square		
Variabel	Nilai F-Square	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	1,858	Besar
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0,051	Kecil

Berdasarkan hasil data tersebut, diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,858 (> 0,35) menunjukkan pengaruh besar yang

signifikan, sementara Budaya Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,051 ($< 0,15$) menunjukkan pengaruh kecil.

Uji Hipotesis (*Patch Coefficients*)

	<i>Patch Coefficients</i>				
	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,824	0,824	0,067	12,206	0,000
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0,137	0,139	0,073	1,885	0,060

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan karena *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,824 (t-statistik 12,206 $>$ t-tabel 1,96 dan *p-value* 0,000 $<$ 0,05), yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pramudya et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan komunikasi yang terbuka dan rasa saling percaya. Di PT Duta Hita Jaya, penerapan gaya kepemimpinan yang jelas dan terstruktur mendorong keterlibatan karyawan dalam pencapaian kinerja optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun motivasi, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,137 (t-statistik 1,885 $<$ t-tabel 1,96 dan *p-value* 0,060 $>$ 0,05). Meskipun budaya kerja yang baik seperti disiplin, kerja sama, dan kepatuhan terhadap aturan dapat mendorong karyawan bekerja lebih terarah, namun dalam praktik di lapangan budaya kerja tersebut belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya kerja belum sepenuhnya konsisten atau belum dirasakan sebagai faktor pendorong oleh karyawan, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja masih lemah dibandingkan faktor gaya kepemimpinan. Hal ini berbeda dengan temuan Yudiawan (2021) yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Duta Hita Jaya, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *original sample* 0,824, *t-statistik* 12,206 > 1,96, dan *p-value* 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, Budaya Kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan dengan *original sample* 0,137, *t-statistik* 1,885 < 1,96, dan *p-value* 0,060 > 0,05, mengindikasikan bahwa penerapan budaya kerja belum sepenuhnya konsisten atau belum menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan.

Pada hasil tersebut kedua variabel menjelaskan 88,2% variasi Kinerja Karyawan (*R-squared* 0,882), menunjukkan kontribusi kuat terhadap optimalisasi tugas. Nilai *F-Square* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar (1,858) sedangkan budaya kerja memiliki pengaruh kecil (0,051) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan, serta memperkuat penerapan budaya kerja yang konsisten untuk mendukung tujuan jangka panjang.

KETERBATASAN DALAM PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti fokus pada dua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja) tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik. Jumlah responden 112 dari 156 karyawan mungkin belum mewakili populasi PT Duta Hita Jaya sepenuhnya. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan di Bekasi, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Pengumpulan data melalui kuesioner online berisiko terjadinya bias jawaban atau kurangnya keseriusan responden dalam mengisi kuesioner.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kompensasi, atau kepemimpinan transformasional, serta memperluas sampel dari berbagai perusahaan atau divisi untuk generalisasi lebih luas. PT Duta Hita Jaya perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan yang efektif, program mentoring, dan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Perusahaan juga perlu memperkuat budaya kerja positif melalui sosialisasi nilai-nilai inti seperti integritas, disiplin, dan kerja sama secara konsisten. Karyawan diharapkan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya gaya kepemimpinan dan budaya kerja untuk produktivitas pribadi dan tim. Manajemen perlu

melakukan evaluasi berkala terhadap indikator kinerja dan membuka komunikasi dua arah untuk mengidentifikasi hambatan serta meningkatkan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andewi, K. R. S., Suarjana, W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Camat Busungbiu. *Jurnal Emas*, 3(November), 137–150.
- Ayok, B., & Balia, N. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Dinas Pariwisata Kabupaten Manokwari). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3946–3953. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4221>
- Budiman, F. A., Zefriyenni, Z., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 153–169.
- 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>
- Echdar, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap. *Nobel Management Review*, 3(3), 512–526. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i3.3288>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Posco Ict Indonesia Bagian Central Maintenance Departement Di Cilegon. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(02), 231–237.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALTEKKOMDIK DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT *Riko*. 32(3), 167–186.
- Kwong Kay, K. (2023). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H., & Pelatihan..., P. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrido Cabang Manado Effect Of Training, Work Culture And Leadership Style On Productivity Of Employees At PT.Askrido Manado Branch. *821 Jurnal EMBA*, 7(1), 821–830.
- Nurhadi, N., Ramlawati, R., & Serang, S. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja untuk Mendukung Kinerja (Studi Pada Perusahaan Media Cetak, di Kota Makassar). *Jesya*, 6(2), 1813–1824. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1198>

- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., Anshori, M. I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). *Samajiva (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.4 Desember 2023, <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>. 1(4).*
- Siahaan, M., Aisyi, R. R., & Kuswinarno, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 3(4)*, 242–253. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i4.2237>
- Siahaan, M., Indriyanto, B., & Anas, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(4)*, 116–133. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2104>
- Yudiawan, A. (2021). Korelasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madarasah di Sorong Papua Barat. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum, 18(1)*, 1–5. <https://doi.org/10.32694/qst.v18i1.804>