

The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Pangan Mitra Bahtera

“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera”

Salsabila Adintya, Era Era Hia, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and organizational culture on employee performance at PT. Pangan Mitra Bahtera. This study uses a quantitative approach with a population of 35 people and a final sample of 32 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, normality tests (Kolmogorov-Smirnov), and multiple linear regression analysis using SPSS V.25 software. The results of this study indicate that, partially, Leadership (X1) has a positive and significant effect on employee performance of 35.5% (t -calculated 3.883 > t -table 1.699). Organizational culture also has a positive and significant effect of 70.1% (t -calculated 8.651 > t -table 1.699). Simultaneously, leadership and organizational culture have a significant effect on employee performance with an F -calculated value of 86.858 > F -table 4.18 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination value of 87.56% indicates a very strong contribution from both variables to employee performance at the company. It is concluded that strengthening leadership styles and fostering a conducive organizational culture are crucial for improving employee performance and productivity.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi berjumlah 35 orang, dengan sampel akhir sebanyak 32 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), serta analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS V.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5% ($t_{hitung} 3.883 > t_{tabel} 1.699$). Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 70,1% ($t_{hitung} 8.651 > t_{tabel} 1.699$). Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai $F_{hitung} 86.858 > F_{tabel} 4.18$ dan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,5,6% menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Disimpulkan bahwa penguatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang kondusif sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : **Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di industri pangan, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Sistem pangan yang sehat bagi manusia dan ekosistem adalah pendekatan menyeluruh yang menggabungkan prinsip-prinsip kesehatan, keberlanjutan lingkungan, keadilan sosial, dan kesejahteraan ekonomi di seluruh rantai pasokan makanan. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa makanan yang dihasilkan, didistribusikan, dan dikonsumsi memenuhi kebutuhan gizi manusia tanpa merusak ekosistem atau membahayakan kesejahteraan sosial. Perusahaan memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung dan mewujudkan sistem pangan sehat untuk manusia dan ekosistem. Pertumbuhan UMKM dan *brand* lokal, banyaknya UMKM baru yang masuk ke pasar kuliner dan munculnya *brand* lokal yang mampu bersaing dengan *brand* besar menciptakan persaingan yang ketat. Perubahan iklim dan bahan baku, perubahan iklim yang ekstrem mengganggu pola tanam, yang terkadang memicu fluktuasi pasokan bahan baku dan memicu persaingan dalam efisiensi produksi. Kebutuhan sertifikasi dan kualitas halal, persaingan juga didorong oleh keharusan memenuhi standar kualitas dan keamanan pangan, seperti dari LPPOM-MUI, yang meningkatkan kualitas produk dan daya saing.

Kepemimpinan yang efektif berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap, perilaku, dan etika kerja yang mendukung terciptanya produktivitas tinggi. PT. Pangan Mitra Bahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pengolahan produk pangan menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan ditengah dinamika pasar dan perubahan lingkungan bisnis. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya perbedaan tingkat produktivitas dan semangat kerja antar karyawan. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan persepsi terhadap gaya kepemimpinan atasan serta tingkat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang belum merata. Sebagai perusahaan umum yang cukup berpengaruh dibidang logistik pangan, tugas yang ditanggung pimpinan PT. Pangan Mitra Bahtera harus bekerja ekstra demi kelangsungan perusahaan. Tidak hanya mengelola pangan dan strategis tetapi juga harus memimpin bawahannya agar tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin dalam mengoperasikan perusahaan dengan karakter individu yang berbeda-beda, maka seorang pimpinan harus benar-benar berkualitas agar kinerja serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Selain itu, budaya organisasi juga dijadikan pedoman dalam bertindak serta mengambil keputusan, sehingga budaya organisasi berfungsi sebagai identitas organisasi sekaligus alat pengendali perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. PT. Pangan Mitra Bahtera sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pangan sangat membutuhkan budaya organisasi yang

kuat dan konsisten, mengingat kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan erat dengan kualitas produk, ketepatan proses kerja, serta kepatuhan terhadap standar keamanan pangan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi di PT. Pangan Mitra Bahtera tercermin melalui nilai-nilai kerja yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama tim, komunikasi yang baik, serta orientasi pada kualitas dan keamanan produk, yang semua menjadi landasan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat erat, karena budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memahami dan menerima nilai-nilai budaya organisasi akan cenderung bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi di PT. Pangan Mitra Bahtera menekankan kedisiplinan, kerja sama, dan orientasi pada kualitas kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara teliti, mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera.

2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera. yang memiliki peran dalam operasional perusahaan, yang berjumlah 35 orang. Teknik total sampling sampelnya sebanyak 32 orang sebab yang tiga orang tidak masuk dalam kriteria yang ditentukan yaitu minimal berpendidikan SLTA atau sederajat .

3. Teknik Pengumpulan

Data Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS V.25, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode

Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 32 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di berbagai divisi dan memiliki peran dalam operasional perusahaan. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin merupakan laki-laki, dimana berjumlah 13 orang 40.63%, sedangkan perempuan berjumlah 19 orang 59.38%. Lama bekerja responden mayoritasnya adalah 1-5 tahun, dengan tingkat persentase sebesar 65.63%. Berdasarkan data pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SLTA sebanyak 21 orang, dengan tingkat persentase 65.63%

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- Kepemimpinan (X1): 4.50
- Budaya Organisasi (X2): 4.28
- Kinerja (Y): 4.50

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut

- Kepemimpinan (X1): 0.776
- Budaya Organisasi (X2): 0.766
- Kinerja (Y): 0.758

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel Koefisien Regresi Sig.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.761	3.499		-.789	.436
	Kepemimpinan (X1)	.395	.102	.365	3.883	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.701	.103	.642	6.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Jawaban Responden di olah dengan SPSS V.25

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Komunikasi adalah 0,001 (<0,05) dan untuk Pelatihan adalah 0,000 (<0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji t

	t _{hitung}	Sig	t _{tabel(32)}	Std
Kepemimpinan (X1)	3.883	.001	1.699	0,05
Budaya Organisasi (X2)	6.831	.000	1.699	0,05

a. Kinerja Karyawan

Sumber : Jawaban Responden di olah dengan SPSS V.25

Hasil uji pada table di atas tampak nilai nilai F_{hitung} 86.858 > F_{tabel(32-2)} 4.18 dan nilai sig 0.000 < 0,05, dengan keputusan Ho ditolak dan H1 (alternatif) diterima berarti kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.411	2	286.205	86.858	.000 ^b
	Residual	95.558	29	3.295		
	Total	667.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2) , Kepemimpinan (X1)

Sumber : Jawaban Responden di olah dengan SPSS V.25

Analisis Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.847	1.815

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Jawaban Responden di olah dengan SPSS V.25

Hasil analisis diatas menunjukkan nilai *R Square* $0.857 \times 100\% = 85,7\%$, ini merupakan nilai pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan atau secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif sebesar 85,7%, terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangan Mitra Bahtera. Sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil uji pada table di atas tampak nilai nilai $F_{hitung} 86.858 > F_{tabel(32-2)} 4.18$ dan nilai sig $0.000 < 0,05$, dengan keputusan H_0 ditolak dan $H_{1(alternatif)}$ diterima berarti kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di simpulkan sebgai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 35,5%.kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 70,1%.budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 87,5%. antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Mitra Bahtera.

B. Saran-saran

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan sebaiknya tidak melihat kepemimpinan dan budaya secara terpisah. Kebijakan Sumber Daya Manusia hendaknya diselaraskan dengan gaya kepemimpinan dengan budaya kerja yang ingin dibangun. Pimpinan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangan aspek aspek inovator, komunikator, motivator dan aspek kontroler dalam merepakan kempinan di Perusahaan. Pimpinan sebaiknya juga meningkatkan budaya organisasi dengan cara membuat perencanaan detail kerja karyawan, berorientasi kepada individu, meningkatkan agresifitas kerja karyawan, dan menjaga stabilitas organisasi.

1. Bagi Karyawan

Karyawan sebaiknya meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian dan penyerahan hasil kerja dan efektif serta efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada, juag agar memiliki komitmen yang tinggi dalam melkaskan tugas sesuai fungsi dan tanggungjawabnya.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti Kepuasan Kerja atau Motivasi Kerja sebagai variabel antara (mediasi) untuk melihat bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja secara lebih mendalam agar hasilnya dapat dijadikan acuan dalam meningkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Pangan Mitra Bahtera atau perusahaan lain bilamana teorinya mendukung dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Ahmad Fahrizi, H. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi dan . *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 252-260.
- Haidar Ali, A. J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2387-2401.
- Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nurfaizah Zadzah B. Indra Kusdianto Hapid (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*., 12(1), 286–295.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal. Books
- Robbins dan Coulter. 2018. *Management* (Edisi ke-14). Pearson Education United States
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Silaen, S. R. Novia Ruth (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.**
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syofian Siregar. (2020). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.

INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL)

Vol. 7 No. 3 (2026)

E-ISSN : 2774-2245
