



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Win Mebelindo Perkasa Padang

Yupiter Kristian Hia^{1*}, Salfadri², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: hiakristianyupiter98@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to analyze and determine: 1. The influence of leadership style on employee performance. 2. The effect of work motivation on employee performance. 3. The influence of organizational culture on employee performance. 4. The influence of leadership style on work motivation, and organizational culture simultaneously on employee performance. The population in the study were employees of CV. Win Mebelindo Perkasa Padang which opened 42 people. sample determination using total sampling method in order to obtain a sample of 42 employees. The research data uses primary data collected through distributing questionnaires to employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t and F. The results of the analysis show that 1. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. 2. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 3. Organizational culture has a significant positive effect on employee performance 4. Work motivation leadership style and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. The magnitude of the contribution of the influence of work motivation, work motivation leadership style and organizational culture on employee performance CV. Win Mebelindo Perkasa Padang is 54.7% while the remaining 45.3% is influenced by other variables not examined.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture And Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui: 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. 4. Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang

yang berjumlah 42 orang. Penentuan sampel menggunakan metode total *sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 karyawan. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada Karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan 4. Gaya kepemimpinan motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. Besarnya kontribusi pengaruh Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang adalah 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan selalu membutuhkan pemimpin untuk keberhasilan organisasinya atau perusahaannya. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Perusahaan akan sangat sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut diperlukan peran karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, kataatan, disiplin, dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan terlepas dari semua itu, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

CV. Win Mebelindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Toko Penjualan *furniture* / peralatan rumah tangga yang beralamat di Jl. Jhoni Anwar No. C11 Kampung Lapai, Kec. Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat. CV Win Mebelindo Perkasa Padang memiliki tujuan untuk menciptakan suatu program keberhasilan visi dari perusahaan serta tugas memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan kekaryawanan serta melaksanakan pengelolaan kegiatan karyawan yang ada pada CV tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh bersama HRD CV. Win Mebelindo Perkasa, kesimpulan wawancara yang penulis peroleh yaitu, diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih kurang optimal dan berdampak pada realisasi penjualan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang yang cenderung tidak mencapai target penjualan. Selain itu, HRD CV. Win Mebelindo Perkasa mengatakan bahwa penurunan kinerja juga dibuktikan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai masih lambat dan sering terjadi kesalahan, karyawan cenderung melakukan kesalahan contohnya dalam memenuhi permintaan barang dari toko kepada bagian Divisi *stock*, yang akan dijual di toko tidak sesuai dengan permintaan toko, karyawan kurang fokus dan konsentrasi terhadap tugas-tugas yang diberikan atau diperintahkan oleh pimpinan CV. Win Melindo Perkasa (Hasil wawancara bersama HRD. CV. Win Mebelindo Perkasa). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa belum optimal.

Selain itu sebagian karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Hal itu disebabkan tidak adanya bonus atau *reward* khusus untuk karyawan yang bekerja lebih baik. Tidak ada perbedaan antara karyawan berprestasi dan karyawan yang tidak. Apabila terdapat karyawan yang memiliki prestasi yang kurang baik, CV. Win Mebelindo Perkasa hanya memberikan teguran dan apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan, CV. Win Mebelindo Perkasa tidak memberikan sanksi yang tegas

seperti pemotongan gaji atau pemecatan, banyak karyawan yang memilih keluar pada saat jam kerja mereka mengaku jenuh berada di dalam tempat kerja. Hal itu disebabkan oleh interaksi yang kurang dengan karyawan lain. Setelah karyawan selesai dengan tugasnya, mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain *handphone*. Interaksi yang terjadi hanya seperlunya saja sehingga karyawan mudah bosan dan akhirnya meninggalkan tempat kerja, karyawan juga terlihat menyelesaikan tugasnya secara individu. Kerja sama yang terjadi saat bekerja masih kurang. Beberapa karyawan menunda pekerjaannya dengan alasan kerepotan. Apabila hubungan dan interaksi dengan karyawan lain baik, tentunya karyawan dapat bekerja sama dan saling membantu sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di CV. Win Mebelindo Perkasa dapat dikatakan kurang baik.

Kenaikan jabatan sulit didapatkan walau kinerja karyawan meningkat juga di indikasikan menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan. Kenaikan jabatan dapat terjadi apabila terdapat kekosongan jabatan. Apabila ada karyawan yang mengundurkan diri, perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ditinggalkan, relasi internal sangat mempengaruhi seseorang mendapatkan kenaikan jabatan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi demi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, namun perlu didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Berkaitan dengan budaya organisasi diperoleh fakta bahwa terdapat sebagian karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan keluar masuk perusahaan tanpa ijin yang jelas, terdapat juga beberapa karyawan melimpahkan tugas kepada rekannya tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut merupakan bukti bahwa beberapa karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Pabundu, 2014) yaitu Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin dan Inisiatif merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2015).

Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Adapun Menurut Sedarmayanti (2018:260) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”

Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Robbin 2016:65) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas
Kualita atau Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan . Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.
2. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
4. Mandiri
Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.
5. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain

Gaya kepemimpinan

Menurut (Handoko, 2013) Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para karyawannya. Adapun menurut (Thoha, 2016) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2018). gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan yaitu memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam.

- Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab yaitu memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016:162) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut *Robbins* dalam Sutrisno (2016:111), motivasi merupakan suatu kerelaan seseorang berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Indikator Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2016:168) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Pencapaian (*Need for Achievement*) Hasibuan Malayu menyebutkan bahwa orang-orang dengan kebutuhan akan prestasi tinggi ini sebagai akan menetapkan target yang menantang untuk diri sendiri dan mengambil risiko yang disengaja untuk mencapai target yang ditetapkan tersebut. Individu yang memiliki kebutuhan akan pencapaian ini mencari cara yang inovatif dalam melakukan pekerjaan. Mereka menganggap pencapaian tujuan sebagai hadiah dan menghargainya lebih dari sekadar hadiah *finansial*. Contoh Kebutuhan akan Pencapaian ini diantaranya seperti seorang pengacara yang memenangkan kasus dan diakui oleh banyak orang ataupun Seorang pelukis yang berhasil melukis sebuah lukisan terkenal.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*) adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali wewenang atas orang lain dan mempengaruhi serta mengubah suatu keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki kekuasaan kecil. Mereka lebih bertekad dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.
3. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need For Affiliation*) adalah dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain. Orang-orang ini cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain dalam bersaing dan biasanya akan menghindari situasi yang berisiko tinggi ataupun menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Individu-individu yang termotivasi oleh kebutuhan akan berafiliasi ini lebih suka menjadi bagian dari suatu kelompok. Mereka suka menghabiskan waktu bersosialisasi dan menjaga hubungan dan memiliki keinginan kuat untuk dicintai dan diterima. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok ini cenderung mematuhi norma-norma budaya di tempat kerja yang bersangkutan dan biasanya tidak akan mengubah norma-norma di tempat kerja karena takut ditolak oleh orang-orang disekitarnya. Mereka bukan pencari risiko dan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya organisasi

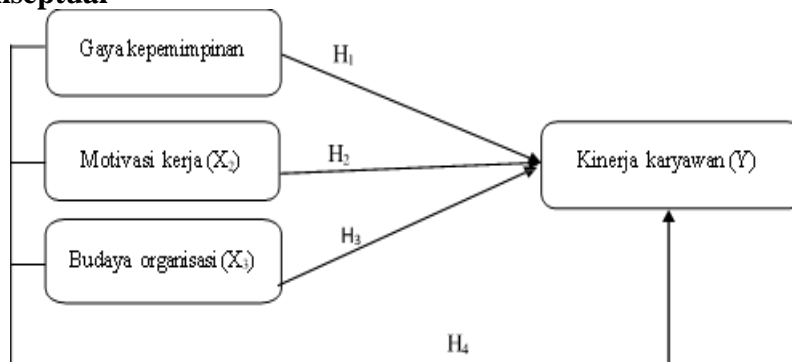
Menurut Wirawan (2015:35) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku yaitu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Menurut Robbins (2015:75) bahwa budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Indikator Budaya organisasi

Menurut Robbins (2015:81) indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. Kedisiplinan Suatu nilai atau norma yang terdapat didalamnya yang menunjukkan bahwa suatu kedisiplinan menjadikan budaya yang diterapkan dalam organisasi.
2. Keramahan Prilaku atau sikap berupa salam, sapa, senyum. Merupakan norma, nilai-nilai yang dipakai dalam setiap organisasi, agar terciptanya lingkungan organisasi yang harmonis, kerja sama yang kuat yang dibentuk dalam budaya organisasi ini.
3. Ketanggapan Mempunyai rasa peduli terhadap sesama dalam bekerja, sehingga terciptanya suatu kerja sama tim. Merupakan sikap budaya organisasi yang ditanamkan, ketanggapan antar sesama rekan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2017:303). (Mangkunegara, 2012), Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya tujuan Perusahaan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada hasil kerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud Penelitian yang dilakukan oleh (Gatot Kusjono & Firmansyah, 2020) dalam penelitiannya bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Silahul Mukmin, 2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Rahayu, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif (Hasibuan, 2015). Motivasi kerja juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar pekerjaannya terjalankan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Vika Riana, 2021) dalam penelitiannya bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. (Rahman & Salfadri, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara Parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah :

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku yaitu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Robbins, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Suria, Winata 2018) dalam penelitiannya bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan. (Yofandi, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Imelda, 2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah :

H₃: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya (Prasetyo, 2018), sedangkan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan (Sutrisno, 2016). Budaya Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bella Febri Fitriani, 2019) bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fajrin & Susilo, 2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Panjaitan, 2017)

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ataupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka Hipotesis penelitian ini adalah

H₄: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dan Riset Kepustakaan Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Objek penelitian dilakukan pada Karyawan CV Win Mebelindo Perkasa dengan jumlah populasi sebanyak 42 Orang Penentuan sampel menggunakan metode total *sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 karyawan.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang digunakan Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier berganda, dan Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji istrumen Penelitian Uji Validitas

1. Uji validitas variabel gaya kepemimpinan seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.2973.
2. Uji validitas variabel motivasi kerja seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.2973.
3. Uji validitas variabel budaya organisasi seluruh pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.2973.
4. Uji Validitas variabel Kinerja karyawan seluruh pernyataan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0.2973.

Uji Reliabilitas

Seluruh item yang di gunakan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *alpha cronbach* > 0.5

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	8,40804862
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0,102
	Negative	-0,088
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan X ₁	0,884	1,131
	Motivasi kerja X ₂	0,969	1,032
	Budaya Organisasi X ₃	0,910	1,099

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dalam penelitian ini Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,523	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X ₂)	0,914	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,858	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Pada uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi pada gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0.974, motivasi kerja (X₂) sebesar 0.759 dan budaya organisasi (X₃) sebesar 0.147 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan > 0.05 tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,806	8,002	
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,563	0,101	0,622
	Motivasi kerja (X ₂)	0,379	0,138	0,302
	Budaya Organisasi (X ₃)	0,171	0,071	0,255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 11,806 + 0,563X_1 + 0,379X_2 + 0,171 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta 11,806 artinya jika tidak ada Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi (X₁, X₂, X₃ = 0) maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar konstanta yaitu 11,806 satuan
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,563 koefisien bernilai positif artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Gaya kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,563 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,379 koefisien bernilai positif artinya Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Motivasi kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,379 satuan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X₃) sebesar 0,171 koefisien bernilai positif artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Budaya

Organisasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,171 satuan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	0,580	0,547	8,734

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja , Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,580. Hal ini berarti kontribusi Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58 % sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,475	0,148
	Gaya Kepemimpinan	5,567	0,000
	Motivasi kerja	2,744	0,009
	Budaya Organisasi	2,424	0,020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan :

- a. Nilai t hitung sebesar (5.567) > t tabel 2,024 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.
- b. Nilai t hitung sebesar (2,424)> t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,009<0,05. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.
- c. Nilai t hitung sebesar sebesar (2,424)>t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,020<0,05. Hal ini berarti bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.

Uji Hipotesis F

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4002,279	3	1334,093	17,490	,000 ^b
	Residual	2898,507	38	76,276		
	Total	6900,786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai F hitung 17,490 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,85 dan nilai

probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan perusahaan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh pendapat para ahli yaitu (Mangkunegara, 2016), Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya tujuan Perusahaan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada hasil kerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu (Silahul Mukmin, 2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Putri Ning Rahayu, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Gatot Kusjono, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Suria, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. Hal ini berarti bahwa, semakin tinggi motivasi kerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Nopri, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Muhammad Emil, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bella, 2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hamidi, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. Hal ini berarti apabila budaya organisasi yang ada pada CV.

Win Mebelindo Perkasa Padang ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Robbins, 2015).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suria, 2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yofandi, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Firman, 2015) budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Diana, 2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Imelda, 2019) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan sumber daya manusia perusahaan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bella, 2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Gatot 2020) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ataupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Prihantini et., al, 2015). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Suria, 2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.
- b. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.
- c. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.
- d. Gaya Kepemimpinan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Win Mebelindo Perkasa Padang.

Saran

- a. Diharapkan perusahaan mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sehingga kinerja karyawan tetap optimal.
- b. Perusahaan harus lebih memberikan bentuk apresiasi atau penghargaan kepada karyawan agar motivasi kerja tetap tinggi yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

- c. Perusahaan tetap mempertahankan budaya organisasi yang ada dengan nilai dan norma yang berlaku saat ini.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Kartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Bella Febri Fitriani, R.A.E.P Apriliani (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering* Vol. 1, No. 1, Oktober 2019.
- Chatab, Nevizond. (2016) *Profil Budaya Organisasi Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya*. Pertama. Bandung: ALFABETA
- Dian Surya Marta, Salfadri, Novi Yanti (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar *Matua Jurnal*, 1(2), 146-158
- Gatot Kusjono dan Firmansyah (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. Prosiding Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm.Spss 24 (Edisi Keenam.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamidi (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Viking Engineering. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 1- 16 MARET 2020 ISSN: 2085-9996*.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hofstede, G. J. (2016). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly. New York
- Imelda Andayani Satria Tirtayasa(2019) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Kartini, Kartono. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Muhammad Emil(2018) *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance through Motivation at PDAM Tirta Mayang Jambi City*. *Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS)* Vol.3 No.1, April 2018.
- Nopri Nanto, Salfadri, Delvianti (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam *Matua Jurnal*, 1(1), 31-40.
- Putri Ning Rahayu (2021) pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Assalaam Hypermarket Kartasura Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen SDM. Vol 4, No. 11*.
- Rahman Wahid Jailani Dan Salfadri (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Robbins, Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*,. Edisi 16, Jilid 1,

- Salemba Empat, Jakarta Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Silahul Mukmin (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suria Winata (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Woori Saudara KC Bogor). *Jurnal Ilmiah Ekonomi* Vol 4, No. 1, April 2019, 15-22.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Indonesia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.