



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4103-4115

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang

Taqwa Sultan

Politeknik Negeri Kupang

Email : [tatandentha@gmail.com](mailto:tatandentha@gmail.com)

### Abstrak

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari sebuah perusahaan yang menjadi kunci penentu berkembangnya perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Unggul Kupang (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja. Penelitian menggunakan desain penelitian tipe Survey Research dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Putra Unggul yang ada di Kota Kupang. Sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dalam hal ini Direktur, wakil direktur serta seluruh karyawan PT. Putra Unggul dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 46 orang. Hasil analisa menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Unggul Kupang.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

### Abstract

Human resources are a very important part of a company which is the key to determining the company's development. The aim of this research is to find out and analyze the influence of Leadership Style partially on Employee Performance at PT. Putra Unggul Kupang (2) knows and analyzes the effect of motivation partially on performance. The study uses a survey research type research design and the research approach used is a quantitative research approach. This research was conducted at PT. Superior Son in Kupang City. The sample used is the saturated sample method, namely all members of the population in this case the director, deputy director and all employees of PT. Putra Superior was used as a sample, totaling 46 people. The results of the analysis show that Leadership Style has a positive and significant effect partially on Employee Performance at PT. Superior Son of Kupang.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari sebuah perusahaan/organisasi yang menjadi kunci penentu berkembangnya perusahaan/organisasi, maka diperlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional agar terdapat keseimbangan antara kepentingan individu (karyawan) dan kepentingan perusahaan/organisasi. Se jauh apapun kemajuan teknologi yang telah dicapai oleh masyarakat, bangsa atau negara, tidak dapat kita ingkari bahwa pendukung yang dominan dari tercapainya kemajuan tersebut adalah jasa-jasa dan prestasi dari sumber daya manusianya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas di era globalisasi sekarang ini semakin meningkat sehingga telah menghasilkan banyak kemajuan bagi perusahaan di berbagai bidang dan sektor kehidupan.[1]

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison 2019: . Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal beberapa diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya perusahaan.

PT. Putra Unggul Kupang merupakan perusahaan local yang berada di wilayah Indonesia Timur tepatnya pada Provinsi Nusa Tenggara Timur, siap menjawab tantangan akan pengadaan transportasi air berupa kapal. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi kapal fiberglass dan mempunyai galangan kapal, bersedia membantu memberikan konsep dan perencanaan, desain, pembangunan dan perawatan/perbaikan segala bentuk, jenis dan berbagai ukuran kapal dengan bahan dasar fiberglass. Kapal yang dibangun adalah sesuai keinginan pembeli dengan lingkup pelayanan personal, instansi-instansi, perusahaan swasta maupun pemerintah.

Dalam membangun segala bentuk dan jenis kapal fiberglass, PT. Putra Unggul bekerja sama dengan Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) dan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) dengan tujuan menghasilkan produk yang bermutu baik.

### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.[1]

## I. Teori-teori Kepemimpinan

Beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat, Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pimpinan. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

a. Teori perilaku, Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa diajarkan. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu: a. Fungsi yang berorientasi tugas. b. Fungsi yang berorientasi orang atau kelompok social.

b. Teori situasional, Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostic dalam

perilaku manusia.

2. **Inteligensia.** Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.
3. **Kepribadian.** Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:
  - a. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
  - b. Memiliki daya ingat yang kuat.
  - c. Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
  - d. Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
  - e. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
  - f. Mampu beradaptasi dengan perubahan- perubahan yang timbul.
  - g. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.
  - h. Mampu menyatukan perbedaan- perbedaan yang ada dalam organisasi.
4. **Karakteristik fisik.** Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan dan penampilan.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri pemimpin sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan berkerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain. Adanya motivasi kerja ternyata berpengaruh besar terhadap kesuksesan seseorang. Seseorang tidak akan berhasil meraih kesuksesan tanpa adanya dorongan motivasi yang diikuti dengan tekadnya untuk bekerja keras. Memperoleh hasil yang memuaskan membutuhkan proses dan perjuangan yang cukup panjang.

Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap pegawai dapat melaksanakantugasnya

secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/team kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.[2]

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia ( 2003 : 359 ) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau memanfaatkan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia ( 2003 : 373 ) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2015). Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan.[3]

II.

### III. **Competing Values Framework (CVF)**

Pada tahun 2000, Cameron dan Quinn memperkenalkan suatu kerangka budaya organisasi yang disebut dengan *Competing Values Framework* (CVF). CVF ini memiliki dua dimensi yang pertama adalah dimensi membedakan keefektifan kriteria yang menekankan fleksibilitas, kebijaksanaan, dan dinamisme dari kriteria yang menekankan stabilitas, ketertiban, dan kontrol. Dimensi yang kedua adalah dimensi yang membedakan kriteria efektivitas menekankan orientasi internal, integrasi, dan kesatuan dari kriteria yang menekankan orientasi eksternal, diferensiasi, dan persaingan. Kemudian dari dua dimensi tersebut membentuk empat kuadran, masing-masing mewakili seperangkat indikator efektivitas organisasi yang berbeda diantaranya :

#### 1. Clan

dianggap sebagai mentor dalam organisasi. Budaya ini memiliki ciri yaitu Kerjasama tim, program keterlibatan karyawan, komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi dan rekan kerja, komitmen organisasi yang tinggi kepada karyawan serta pengembangan karyawan yang dilakukan di organisasi (Cameron dan Quinn, 2006:53).

#### 2. Adhocracy

Selanjutnya adalah dimensi kedua yaitu *adhocracy*, yang memiliki pengertian bahwa budaya ini menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan mempersiapkan kebutuhan dimasa depan. Tugas utama manajemen adalah mendukung dan mendorong terciptanya semangat *entrepreneurship* dan kreativitas (Cameron dan Quinn, 2006:43).

### 3. Market

Dimensi yang ketiga adalah *market*, yang berorientasi pada hasil di tempat kerja. Tujuan utama dari budaya ini adalah melakukan transaksi dengan para pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Daya saing dan produktivitas pada dasarnya membentuk dasar sebuah organisasi yang didorong oleh budaya pasar itu sendiri. Budaya ini memiliki ciri khas yaitu menang adalah segalanya dan daya saing organisasi mengalir ke setiap individu karena orientasi budaya ini adalah kompetisi yang bersaing secara sehat dalam lingkungan organisasi maupun diluar (Cameron dan Quinn, 2006:40).

### 4. *hierarchy*

Dimensi yang terakhir adalah *hierarchy*, yaitu budaya perusahaan yang ditandai dengan adanya bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Prosedur standar berfungsi untuk mengatur tindakankaryawan. Budaya ini berorientasi pada pengawasan kontrol sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam melakukan pekerjaan, sedikit waktu yang dibutuhkan, konsisten serta berusaha untuk mencapai target bersama. Perhatian jangka panjang untuk organisasi adalah stabilitas prediktabilitas, dan efisiensi (Cameron dan Quinn, 2006: 38).

## 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Stephen & Stephen (2016) adalah "*Employee performance is a term typical to the human resource field where employee performance can refer to the ability of employees to achieve organizational goals more effectively and efficiently*". Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah istilah yang khas untuk bidang sumber daya manusia dimana kinerja karyawan dapat merujuk kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih efektif dan efisien. Begitu juga menurut Sulistiyani & Rosidah (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.

Dharma (2003: 335)[4] mengatakan terdapat tiga standar dalam pengukuran kinerja yang terdiri dari:

1. Kuantitas kerja. Pengukuran hasil kerja pegawai dalam menggunakan waktu dan kecepatan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kualitas kerja. Mengukur mutu seorang pegawai dalam jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dari target yang telah ditentukan.
3. Ketetapan waktu. Penyelesaian seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan..

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan desain penelitian tipe *Survey Research* dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Unggul yang berlokasi di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Lokasi penelitian tersebut penulis gunakan sebagai acuan terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam tiga bulan yang dimulai bulan Maret 2023 – Mei 2023. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner dan observasi. Metode analisis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan alat statistik atau dalam hal ini SPSS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat rangkuman hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Output Hasil Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.065	4.867		4.712	.001
Gaya Kepemimpinan	.096	.184	.114	3.652	0.014
Motivasi	.128	.185	.171	3.546	0.023
Budaya_Organisasi	.110	.166	.148	4.672	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:  $Y = 19.065 + 0.096 X_1 + 0.128 X_2 + 0.110 X_3$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dimana saat gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi membaik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Unggul Kupang. Ini mengindikasikan saat gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

#### 1. Uji Parsial Dengan T-Test

Untuk melihat pengaruh tiap variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) kita bandingkan nilai T- Hitung dengan T Table. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y. penentuan nilai kritis yang menentukan level of signifikan  $\alpha = 5\%$ . Nilai kritis didapat dari tabel distribusi t dengan menggunakan tingkat signifikan  $5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ). Dalam hal ini nilai T table dapat didapatkan dengan rumus  $t_{( \alpha/2 : n-k-1)}$  sehingga didapatkan hasil T table adalah : 2,018, Berdasarkan table output hasil regresi berganda didapatkan hasil T hitung tiap variable sebagai berikut;

- a. Nilai t hitung untuk variable Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 3.652 dengan harga signifikansi 0.014 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table atau nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Nilai t hitung untuk variable Motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 3.546 dengan harga signifikansi 0.023 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table atau nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variable Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai t hitung untuk variable Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 4.672 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table atau nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05, hal ini berarti bahwa variable budaya organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/ Bersama-sama variable independen mampu menjelaskan variable dependen dengan baik atau apakah variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen. Pada table Anova dapat dilihat pengaruh variable independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap variable dependen Kinerja Karyawan pada PT Putra Unggul Kupang secara simultan/Bersama, dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 2. Output Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.995	5	.665	25.241	0.000 <sup>b</sup>
Residual	19.657	41	1.035		
Total	21.652	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan table Anova tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian h dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS diperoleh F hitung = 25.241 dengan harga signifikansi sebesar 0.000. karena harga signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara Bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Unggul Kupang.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi secara Bersama-sama atau simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada table berikut:

Tabel 3. Output Korelasi Simultan

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.887 <sup>a</sup>	0.786	.762	.445

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

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0.887 dengan nilai R square sebesar 0.786. ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara Bersama-sama variable gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerjakaryawan masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dapat diketahui dengan harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yang menunjukkan secara Bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 78.6% terhadap pembentukan karakter. Sedangkan selebihnya sebesar 21.4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Unggul dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.652 dengan harga signifikansi 0.014, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang direktur, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. dan diantara hal yang perlu diperhatikan oleh seorang direktur yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah;
  - a. Sifat
  - b. Inteligensia
  - c. Kepribadian, dan
  - d. Karakter fisik.
2. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.546 dengan harga signifikansi

0.023. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan ke arah yang positif, dan diantara hal yang harus diperhatikan oleh seorang direktur dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah;

- a. Motivasi Intrinsik, dan
- b. Motivasi Ekstrinsik.

3. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4.672 dengan harga signifikansi 0.000, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya yang ada di organisasi maka semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan ke arah yang positif, dan diantara budaya organisasi yang harus dibiasakan dan harus dilaksanakan oleh masyarakat organisasi adalah;

- a. Clan
- b. Adhocracy
- c. Market, dan
- d. *Hierarchy*

Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Unggul Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 25.241 dengan harga signifikansi 0.000. ini mengindikasikan bahwa jika suatu organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang positif maka sebaiknya dilakukan peningkatan pada faktor: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi yang dilakukan secara bersama-sama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Rijanto and D. Mukaram, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 4, no. 2, 2018.
- I. 1• , A. Akbar, and A. W. Kurniawan, "Pengaruh shift kerja dan stress kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan," *Online) JURNAL MANAJEMEN*, vol. 14, no. 3, pp. 2022–537, 2022, doi: 10.29264/jmmn.v14i3.11445.
- Atmosoeperto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Bryanjohannes. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk.* ([Hhttps://Ejournal.Unsrat.Ac.Id](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id)), 2014.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, MSDM, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Larasati. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat*

- Utara (Witel Bekasi), 2014
- Martoyo, Susilo. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Moekijat, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung. "Motivasi".
- Olivia Theodora. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT .Sejahtera Motor Gemilang, 2015.
- "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AL-IJARAH INDONESIA FINANCE LAMPUNG."
- Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational Behavior 10th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2013). Organizational Behaviour 15th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Santoso, S. (2012). Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.