

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. WIKA INDUSTRI ENERGI TBK

Sandi Noorzaman¹ dan Muhammad Yusuf Maulana²

¹ Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

² Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berharga, sumber daya manusia akan berjalan dengan efektif apabila dikembangkan dan didorong oleh kebijakan yang konsisten yang mendorong munculnya komitmen, akibatnya kemauan karyawan akan berkembang untuk bertindak lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan kepentingan organisasi untuk meraih keunggulan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Sampling Jenuh*. Adapun sampel sejumlah 33 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 76,8% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil analisis thitung (3,152) dimana ttabel (1,699) maka secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.

ABSTRACT

Human resources are the most important factor in an organization or company. Human resources are associated with how people work and are managed in the organization. Human resources are a valuable resource, human resources will run effectively when developed and driven by a consistent policy that encourages the emergence of commitments, consequently the willingness of employees will evolve to act more flexibly in adapting to the interests of the Organization to achieve excellence, The type of research used is Research survey with Metode Research in the form of data collection using questionnaires. Sample selection is done by Sampling saturation. Sample of 33 respondents. The data Analysis Model used is a double linear regression analysis Regression Test results show that 76.8% of performance factors can be explained by leadership Styles, work motivation and organizational culture

while the rest is 23.2% influenced by other variables not examined in this study. While the test results F showed that the simultaneous variables of the leadership style, work motivation and organizational culture by sImultan Significant effect on the employee 's performance with the analysis result is the value Fcount (36,230) > FTable (2,92). T test result indicates that the leadership style variables Show the results of the TCount analysis (3.152) where Ttable (1.699) then a partial Variabel Style leadership is significant to the employee's performance at PT. Wika Industri Energi Tbk.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan dalam bidang dunia usaha di Indonesia ini terus mengalami peningkatan yang signifikan, hal tersebut didukung oleh sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada di tanah air ini, sehingga menjadi daya tarik dan memacu para investor dari negara lain untuk menanamkan modalnya. Terlebih lagi dengan dibukanya perdagangan bebas antar negara, mendorong para investor diberbagai belahan dunia untuk membuka perusahaan, sehingga menjadi pesaing baru dalam dunia industri sejenis dengan tingkat sumber daya manusia yang unggul.

Dalam menghadapi persaingan pasar bebas yang tajam dan ketat dengan megutamakan faktor kualitas produksi yang berkualitas dan baik, hasil produksi tersebut ditentukan oleh salah satu faktor utama yaitu sumber daya manusia. Bagaimana suatu perusahaan mendapatkan hasil produksi yang baik dan berkualitas tergantung dari sumber daya manusianya itu sendiri, pada dasarnya dalam permasalahan mutu produktivitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan cara mengidentifikasi terlebih dahulu masalah- masalah apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi kendala, sehingga kita bisa memperbaiki dan bisa meningkatkan produktivitas menjadi lebih maksimal.

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan adanya hubungan efek pemimpin terhadap bawahannya dapat di ukur dengan cara kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap peimimpin. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas yang berkualitas, setiap perusahaan harus selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar menjadi acuan dan semangat karyawan

untuk menghasilkan produksi yang baik dan berkualitas sehingga perusahaan dapat meningkatkan level yang lebih tinggi. Serta budaya organisasi dimana budaya organisasi ini menyangkut dengan kebiasaan dari setiap perusahaan yang diyakini oleh semua organisasi dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain itu juga kinerja karyawan sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kinerja karyawan yang produktif, efektif dan efisien maka hasil produksi yang dihasilkan akan semakin baik dan berkualitas.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam peneitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk?
4. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Dilihat dari perumusuan masalah, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.

2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.
4. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sedangkan menurut Dessler (1997) dalam Sutrisno (2017:5-6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, penyeimbangan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler, et al, (1992) dalam Sutrisno (2017:6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Umar (1999) dalam Sutrisno (2017:7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja
3. Kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Mulyasa (2009) dalam, Busro (2018:225), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buah, dengan kata lain cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana cara pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan suka rela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Wahyudi (2009), dalam Busro (2018:226) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan, gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai perilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok. Adapun menurut Thoah (2007:76), dalam Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai macam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tanennenbaum dan Schmidt dalam Sutrisno (2017:221), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seseorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

2.1.3. Motivasi Kerja

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan memberikan energi positif kepada setiap karyawan setiap perusahaan akan selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya guna untuk menjaga semangat dan menghasilkan produk yang berkualitas, dengan adanya motivasi kerja setiap karyawan akan terpacu berlomba-lomba untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja.

(motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif) Abraham Spearling (1987) dalam, Mangkunegara, (2017:93). Sedangkan menurut Wiliam J. Stanton (1981) dalam, (Mangkunegara,2017:93) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasikan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas sedangkan Motivasi didefinisikan oleh Filmore H. Stanford (1969:173) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri

2.1.4. Budaya Organisasi

Manajemen sumber daya manusia budaya organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis Umam, (2012:121).

1. Konsep Budaya Organisasi

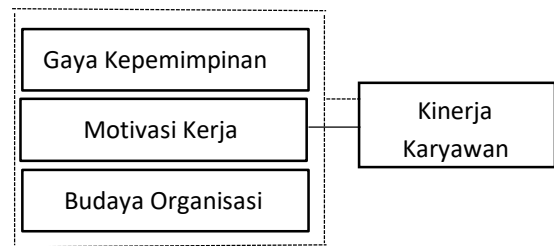
Konsep Nawawi, sebagaimana pernah dikutip Irfan (2019) dalam Busro (2018:4) budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, dengan kata lain kebiasaan

yang sudah mengakar kuat di dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001;263) dalam Busro (2018:4) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan beraksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian bagian organisasi. Cara berfikir yang rasional dan cara beraksi yang dilakukan berdasarkan pola-pola tertentu atau kerangka acuan kegiatan (KAK) yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

2.1.5. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. suatu pekerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standart*). Bagaimana menilai kinerja karyawan? Untuk menentukan kinerja karyawan dengan baik atau tidak, tergantung kepada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja atau tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu imtik dapat diselesaikan sebagai pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang dalam mengajarkan pekerjaan sesuai persyaratan pekerja atau standar kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
 $H_0 : \beta_1 = 0, 1,2,3$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.
 $H_1 : \beta_i \neq 0, 1,2,3$ berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.
2. Hipotesis 2
 $H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.
3. Hipotesis 3
 $H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wika Industri Energi yang bertempat di Jl. Raya Narogong No.24, Kembang Kuning, Kecamatan. Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat 16710 pada bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020, sesuai dengan jadwal yang tertera pada tabel di bawah ini.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey menurut Sugiyono (2016:60) merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau dan saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi atau psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Banyak ahli menjelaskan pengertian tentang populasi. Salah satunya Sugiyono (2016:148) mengatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu" Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan bagian Divisi pemasaran PT. Wika Industri Energi Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 Karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:149). Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT. Wika Industri Energi Tbk. maka sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Seluruh divisi pemasaran PT. Wika Industri Energi Tbk. yang berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono, 2016:156).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian Sujarweni, (2015:93). Data dapat dihimpun dengan teknik wawancara, penyebaran kuisisioner atau melalui kegiatan observasi. Teknik pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuisisioner.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk mendapatkan perasaan terhadap data (*feel for the data*), menguji kualitas data (*goodness of data*) dan menguji hipotesis penelitian Sekaran, (2014:174). Data yang didapatkan dari penelitian ini akan di uji melalui beberapa pengujian data untuk memastikan hasil penelitian menjawab rumusan masalah penelitian ini. Hasil penelitian ini dijadikan kesimpulan mengenai pengaruh baik secara parsial dan simultan dari setiap variabel terikat. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (kinerja Karyawan)
- a : Intersep
- b₁..b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Motivasi Kerja
- X₃ : Budaya Organisasi
- e : Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara perinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolonieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi, hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

4.1.1. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pernyataan yang digunakan valid dan reliabel atau tidak, seperti yang terlihat pada table-table di bawah ini.

Tabel 4.1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

	Item-Total Statist		Cs	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mengorganisasikan Kinerja	290.303	26.218	.550	.820
Tidak membatasi hubungan	288.182	25.591	.532	.822
Menjalin hubungan baik	288.182	26.091	.500	.825
Memberikan dorongan	286.061	26.871	.506	.824
Memberikan Arahan	285.455	26.006	.596	.815
Kepercayaan penuh	286.364	25.926	.533	.822
Melibatkan karyawan	287.576	25.877	.525	.822
Menerima masukan	287.576	25.814	.679	.808
Memberikan solusi	286.970	25.468	.530	.822

Semua nilai rhitung yang terdapat pada kolom *Corrected Item Tottal Correlation* diatas 0,3 sehingga item pernyataan tentang gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.2. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Gaji yang cukup	298.182	21.216	.655
Jaminan kesehatan	296.061	21.059	.580	.765
Jaminan hari tua	294.242	22.314	.469	.780
Rasa peduli antar Karyawan	298.788	22.485	.409	.787
Komunikasi yang baik	297.879	23.047	.350	.801
Mendapatkan apresiasi	300.000	21.375	.432	.787
Mendapatkan bonus	295.152	21.445	.488	.777
Berusaha lebih baik	298.788	22.172	.475	.779
Mendapatkan posisi yang baik	302.121	19.985	.608	.760

Semua nilai rhitung yang terdapat pada kolom *Corrected Item Tottal Correlation* diatas 0,3 sehingga item pernyataan tentang motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.3. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Tot l Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Bekerja kreatif dan inovatif	324.848	38.133	.427
Siap menghadapi resiko	321.212	36.610	.609	.875
Bekerja cepat dan akurat	321.515	35.695	.568	.878
Menyampaikan pekerjaan dengan jelas dan teratur	320.909	33.523	.721	.866
Bekerja untuk memenuhi target perusahaan	320.606	37.059	.604	.875
Fokus memenuhi standar hasil kerja	321.818	33.966	.839	.858
Karyawan bekerja mandiri	319.091	37.085	.690	.871
Kompak dalam menyelesaikan tugas kelompok	323.636	34.551	.782	.862
Menyelesaikan target kerja kelompok dengan porsi yang adil	323.333	36.729	.517	.882
Berperan aktif dan inisiatif	321.212	37.610	.485	.883

Semua nilai rhitung yang terdapat pada kolom *corrected item total correlation* diatas 0,3 sehingga item pernyataan tentang budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Tot l Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Mencapai jumlah target perusahaan	256.364	24.801	.413
Mencapai jumlah target maksimal	254.848	23.008	.693	.828
Dapat meminimalisir jumlah kesalahan	255.758	24.939	.508	.848
Bersedia lembur untuk memenuhi target yang belum tercapai	256.364	22.864	.672	.830
Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai waktu yang telah ditentukan	255.455	23.381	.545	.845
Datang dan pulang kerja tepat waktu	257.576	22.189	.713	.824
Bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	257.273	19.955	.874	.800
Menerima pendapat satu sama lain	257.576	24.252	.408	.862

Semua nilai rhitung yang terdapat pada kolom *Corrected Item Tottal Correlation* diatas 0,3 sehingga item pernyataan tentang kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Adapun hasil uji reliabilitas keempat variable tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini :

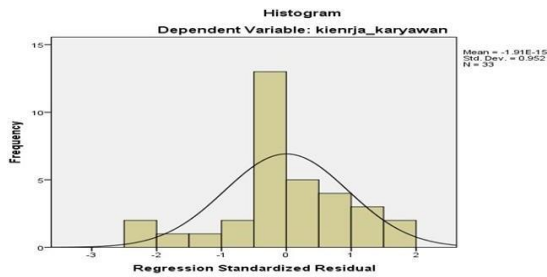
Tabel 4.5. Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach's alpha	SIMPULAN
1	Gaya	0,837	Reliabel
	Kepemimpinan		
2	Motivasi	0,797	Reliabel
	Kerja		
3	Budaya	0,885	Reliabel
	Organisasi		
4	Kinerja	0,856	Reliabel
	Karyawan		

Semua nilai cronbach alpha diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (1) Uji Normalitas (2) Uji Multikolonieritas (3) Uji Heteroskedastisitas. Berikut beberapa hasil penulis sampaikan dibawah ini.

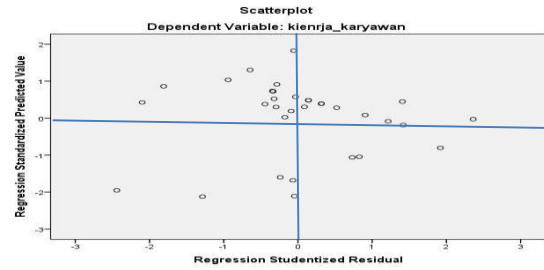


Pada grafik histogram pada gambar diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4.6. Uji Multikolonieritas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,274	3.647
Motivasi Kerja	0,45	2.220
Budaya Organisasi	0,445	2.246

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF nya dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Uji selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas seperti terlihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisita

Grafik scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3. Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R²) dan uji t (uji parsial).

Tabel 4.7. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.716	3.248			-.528	.601
Gaya Kepemimpinan	-.525	.166	-.514		-3.157	.010
Motivasi Kerja	.973	.134	.924		7.280	.000
Budaya Organisasi	.431	.105	.525		4.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* pada tabel 4.13 di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = -1.716 - 0,525 X_1 + 0,973 X_2 + 0,431 X_3$$

Yang berarti bahwa :

- a. Konstanta sebesar -1.716 yang berarti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan

sebesar -1.716.

- b. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai sebesar - 0,525 yang berarti jika variabel Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan sementara variabel Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 0,525
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai sebesar 0,973 yang berarti jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,973.
- d. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi diperoleh sebesar 0,431 yang berarti jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,431.

Tabel 4.8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	249.700	36.230	.000 ^b
	Residual	29	6.892		
	Total	32			

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 36.230. Sementara itu nilai F_{tabel} yang

dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah = 2,92. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} 36.230 > dari F_{tabel} = 2,92 Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

Tabel 4.9. Hasil Uji t

VARIABEL	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	KESIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	-3.157	> 1,699	0,01	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	7.280	> 1,699	0	Berpengaruh signifikan
Budaya Organisasi	4.110	> 1,699	0	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} pada table 4.15 di atas dapat dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan membandingkan t_{hitung} dan tingkat signifikansi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk karena t_{hitung} (-3.157) > t_{tabel} (1,699) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05. Maka H_0 ditolak
- b. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk karena t_{hitung} (7.280) > t_{tabel} (1,699) serta nilai signifikasinya dibawah 0,05. Maka H_0 ditolak
- c. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk karena t_{hitung} PT. Wika Industri Energi Tbk karena t_{hitung} signifikasinya dibawah 0,05. Maka H_0 ditolak.

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.768	270.478

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,768 atau 76,8%. Ini berarti bahwa variabel *independent* berupa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel independennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta*. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel motivasi kerja 0.973 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk.

4.1. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Wika Industri Energi Tbk khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk yaitu Gaya

Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk dilihat dari hasil nilai thitung $3,157 >$ ttabel $1,699$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Gaya kepemimpinan memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para karyawannya, bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya agar dengan suka rela mau melakukan berbagai tindakan yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin dapat memberikan contoh perilaku yang baik melalui gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan di perusahaan, jika gaya kepemimpinannya baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi dilihat dari hasil nilai thitung $7,280 >$ ttabel $1,699$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, dan menjadi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja disuatu perusahaan memang sangat dibutuhkan dengan adanya pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik. Semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya. Adanya motivasi yang baik maka diharapkan pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar ingin melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan bekerja dengan cara lebih baik. Motivasi kerja tersebut dapat mengarahkan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai suatu tujuan.

Berpengaruhnya Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, memang sangat dibutuhkan dengan adanya budaya organisasi yang baik di perusahaan, akan mempengaruhi kinerja karyawan yang jauh lebih baik dilihat dari hasil uji t secara parsial budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk dengan hasil nilai thitung $4,110 > t_{tabel}$ $1,699$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya diperlukan perusahaan serta penerapan budaya organisasi yang lebih baik, maka perusahaan juga perlu menciptakan kebijakan yang dapat mewakili harapan karyawan tanpa mengurangi identitas dan citra baik perusahaan serta bersifat plaksibel dan transparan agar suasana yang tercipta menjadi lebih baik lagi sehingga karyawan tidak merasa adanya aturan yang merugikan dan terkesan memaksakan kehendak perusahaan semata.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Sesuai dengan uraian - uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.
3. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk.
4. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wika Industri Energi Tbk

5.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan atas evaluasi data yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah

sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dalam hasil uji regresi berganda mendapatkan hasil -525 (negatif) dikarenakan disituasi sekarang pemimpin di PT Wika Industri Energi Tbk lebih mendominasi sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan karyawan tidak bisa memberikan atau menyampaikan aspirasi kepada pemimpin dikarenakan pemimpin yang kurang demokratis dan kurang menghargai gagasan dari bawahan. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada pemimpin di PT Wika Industri Energi Tbk sebaiknya lebih meningkatkan cara bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya menguasai satu gaya kepemimpinan saja tapi harus bisa menguasai beberapa gaya kepemimpinan dikarenakan berbagai macam sifat dan perilaku karyawan yang harus seorang pemimpin pahami melalui karakteristik atau perilaku karyawan, bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya dan bagaimana perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya, karena dengan adanya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Motivasi kerja menjadi pengaruh yang dominan perusahaan sebaiknya mempertahankan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan agar karyawan selalu bersemangat dalam bekerja, Hal ini menjadi sangat penting karena variabel ini secara parsial berpengaruh signifikan dan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Wika Industri Energi Tbk. Pemberian motivasi bisa dilakukan dengan cara memberikan bonus yang lebih kepada karyawan sesuai

- dengan prestasi kerjanya,
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan program dan kebijakan yang sudah menjadi citra baik dan identitas perusahaan dengan tetap memperhatikan fleksibilitas dan transparansi elemen- elemen budaya organisasi dengan maksimal agar tercipta budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, karena budaya organisasi yang baik akan melahirkan kinerja karyawan yang baik juga.
 4. Terkait variabel kinerja karyawan sebaiknya perusahaan harus lebih fokus dalam meningkatkan motivasi kerja dan budaya organisasi agar karyawan lebih bersemangat untuk mencapai target ataupun tujuan dari perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dalam penelitian ini kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wika Industri Energi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Cetakan Pertama). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Vol. Edisi Pertama). Jakarta: Prenamedia Group.
- Hanantoko, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djanggot Bergas Surabaya. Dipeonegoro Journal Of Management. ISSN : 2337-3792* (Vol. 6 Nomer 4). Semarang: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Indri. (2017). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonusa Telemedia* . Bogor: STIE. Gici Business School Bogor.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (Vol. Cetakan Ketujuh). Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Wisata Matahari Bogor*. Bogor: STIE. Gici Business School Bogor.
- Sekaran, U. (2014). *Reach For Business- Metode Penelitian Bisnis* (Vol. Edisi Keempat). Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian* (Vol. Cetakan Pertama). Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Vol. Cetakan Kedelapan). Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Putaka Baru Press.

_____ (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi* (Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: CV Budi Utama

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen SumberDayaManusia* (Vol. Edisi Pertama). Jakarta: Kencana.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi* (Vol. Cetakan Kedua). Bandung: CV. Pustaka Setia.

Uranadjan, D. D. (2013). *MetodePenelitian Kuantitatif* (Vol. Cetakan Pertama). Jakarta: Atma Jaya.

Yuliyannah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja terhadap KInerja guru dan staff di sekolah MI*