

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI BANDUNG**

**Budiastuti Fatkar
Rike Melani**

*Program Study Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Syekh Yusuf
Tangerang*

ABSTRACT

The main problem in this research is how big influence leadership style, motivation, and organization culture against employee performance (A study on the Winaya Mukti Bandung University), either simultaneously or partially.

Interest to undertake this work is to investigate and analyze the leadership style, motivation, organization culture and employee performance as well as the influence of leadership style, motivation and organization culture on employee performance at the Winaya Mukti Bandung University, either simultaneously or partially.

The method used in this research is descriptive and verification approaches. The population in this study are employees of the Winaya Mukti Bandung University with a sample 50 people, the data in this study were obtained from the respondents answers to a questionnaire author spreads.

Keywords : *leadership style, motivation, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menunjang kehidupan manusia, karena pada dasarnya manusia dalam melaksanakan kehidupannya tidak terlepas dari yang namanya pendidikan. Tuntutan pendidikan dalam kehidupan manusia sangat kompleks, banyak orang yang tidak berpendidikan status sosialnya terkesampingkan.

Sebagian besar masyarakat modern memandang lembaga-lembaga pendidikan sebagai peranan kunci dalam mencapai tujuan sosial. Di Indonesia terdapat banyak lembaga pendidikan Perguruan Tinggi Swasta Maupun Perguruan Tinggi Negeri. Kondisi ini menyebabkan terjadinya persaingan, diperlukan usaha yang baik untuk dapat bersaing, bertahan, dan berkembang.

Pendidikan adalah usaha sadar, terencana, sistematis, dan berlangsung terus-menerus dalam suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan segenap potensi manusia baik jasmani maupun rohani. Pendidikan merupakan faktor penting dalam kehidupan manusia untuk kemajuan suatu bangsa.

Mutu pendidikan di suatu perguruan tinggi antara lain ditentukan oleh kinerja dosen, selain kinerja dosennya kinerja karyawan juga mempengaruhi pencapaian tujuan di suatu perguruan tinggi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan di suatu organisasi.

Kehadiran pemimpin dalam suatu institusi sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya yang ada di kampus terutama dosen, karyawan, dan mahasiswa. Dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya inovasi pendidikan dan kegiatan kampus sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri. Petters dan Austin (Sallis, 2006: 169) dalam bukunya *A Passion for Excellence* meyakinkan mereka dalam penelitiannya bahwa yang menentukan mutu dalam sebuah institusi adalah kepemimpinan.

Definisi kunci kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wahjosumidjo (2002:82) mengatakan, bahwa "memimpin" mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Banyaknya variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi, salah satunya adalah sebagai motivasi terhadap anggotanya.

Motivasi dimaksud sebagai dorongan dari atasan untuk menimbulkan semangat bekerja kepada para karyawan agar bekerja sepenuh hati, sehingga pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan tepat hasil dan tepat sasaran. Segi lain dari pentingnya motivasi ini untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi agar kinerja karyawan tumbuh dan mencapai sasaran maksimal.

Dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi salah satu faktor yang berpengaruh adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem simbol dan makna yang digunakan orang-orang dalam organisasi untuk mengorganisasikan gagasan, menginterpretasikan pengalaman, membuat keputusan dan pada akhirnya mengarah pada perilaku mereka.

Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pegangan yang mantap oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam organisasi, dari lapisan teratas hingga lapisan terbawah. Budaya organisasi yang dijalankan oleh semua jajaran karyawan secara konsekuen dan konsisten, dapat menciptakan berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan

perasaannya dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan managerial. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa persatuan dan kesatuan jajaran karyawan dalam mewujudkan organisasi yang profesional. Budaya organisasi dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga karyawan dapat bekerja lebih hemat dan produktif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan? 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan? 3) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan? 4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk : 1) Mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan? 2) Mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan? 3) Mengetahui apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan? 4) Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis (dalam Edy Sutrisno 2013:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusinya terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Simamora (dalam Edy Sutrisno 2013:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, 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, penyalangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:181) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan disuatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk

bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Gaya kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2009:131): “Adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan tidak tampak oleh bawahannya”. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor untuk mendorong aktivitas. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Gitosudarmo (dalam Edy Sutrisno, 2013:109).

Hamalik (dalam Edy Sutrisno, 2013:111) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu: 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses. 2) Menentukan karakter dari proses ini.

Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins bahwa budaya organisasi adalah “Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu sistem dari makna bersama” (Stephen P. Robbins, 2006:289).

Dengan demikian budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja didalam organisasi yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan dari organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

PENELITIAN TERDAHULU

Hasil penelitian Dinar Herawan (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Al-Basyariyah Kabupaten Bandung” yang menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Euis Kusmiati (2016) “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat)” yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Mulyati (2016) “Pengaruh Perencanaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sekretariat Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung)” yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2009 : 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*descriptive research*) yaitu dalam metode meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Atau dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan terhadap data primer berupa pernyataan responden yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner penelitian yang dikirimkan peneliti kepada responden berisi butir-butir pernyataan struktur (alternatif jawaban sudah ditentukan) untuk tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

DEFINISI OPERASIONAL

Sesuai dengan judul penelitian, maka gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 , motivasi sebagai variabel X_2 , budaya organisasi sebagai variabel X_3 , dan kinerja sebagai variabel Y , maka permasalahan yang akan diteliti ada empat variabel yang meliputi :

Variabel Dependent (Y)

Variabel Dependent (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent yang terdiri dari kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Variabel Independent (X)

Variabel Independent (X) adalah variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel dependent, yang terdiri dari : 1) X_1 (gaya kepemimpinan), yaitu suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. 2) X_2 (motivasi), yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. 3) X_3 (budaya organisasi), yaitu suatu kekuatan yang tidak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja didalam organisasi yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan dari organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Winaya Mukti Bandung dengan jumlah seluruh karyawan 290 orang. Berdasarkan teori Suharsimi Arikunto (2003:107) yang mengemukakan bahwa jika subyeknya lebih besar dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dana dan sebagainya.

Maka penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan Universitas Winaya Mukti Bandung secara acak yang dijadikan sebagai sampel.

ANALISIS DATA

Analisis Data Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis

Analisis Data Deskriptif

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing - masing instrument dari faktor gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan

kinerja karyawan. Instrument dikatakan valid jika Sig. (2-tailed) < 0,05. Hasil uji validitas dengan program SPSS.23 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Correlations

		Total GKP	Total MT	Total BOR	Total KR
Total GKP	Pearson Correlation	1	,451**	,583**	,583**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000
	N	50	50	50	50
Total MT	Pearson Correlation	,451**	1	,682**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50
Total BOR	Pearson Correlation	,583**	,682**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Total KR	Pearson Correlation	,583**	,682**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil tersebut semua item pertanyaan untuk variabel penelitian kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Alat ukur berupa kuesioner harus memenuhi uji reliabilitas agar bisa digunakan dalam melakukan penelitian. Alat ukur dikatakan dapat digunakan jika akurat dan konsisten dengan melihat koefisien reabilitasnya. Jika nilai koefisien tersebut > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel. Adapun hasil pengujian reabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Total GKP	215,46	358,498	,654	,920
Total MT	201,76	376,880	,670	,887
Total BOR	198,58	294,044	,898	,797
Total KR	198,58	294,044	,898	,797

Dari hasil tersebut nilai koefisien untuk variabel penelitian lebih dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah model regresi, variable residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24428095
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,189
	Negative	-,079
Test Statistic		,489
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari data pada tabel 4.7 hasil pengujian , diperoleh nilai signifikan sebesar $0.783 > \alpha 0.05$. Hal ini berarti bahwa data bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau keterkaitan antara variable. Setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Untuk aturan keputusan dapat digunakan kaidah berikut :

- Jika $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas atas variabel bebasnya.

Dari uji multikolinieritas melalui SPSS.23 didapat hasil seperti dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,844	7,672		,892	,177		
	Gaya Kepemimpinan	,662	,208	,560	2,419	,020	,655	1,527
	Motivasi	,724	,344	,685	1,546	,254	,531	1,883
	Budaya Organisasi	,789	,231	,688	3,726	,001	,440	2,271

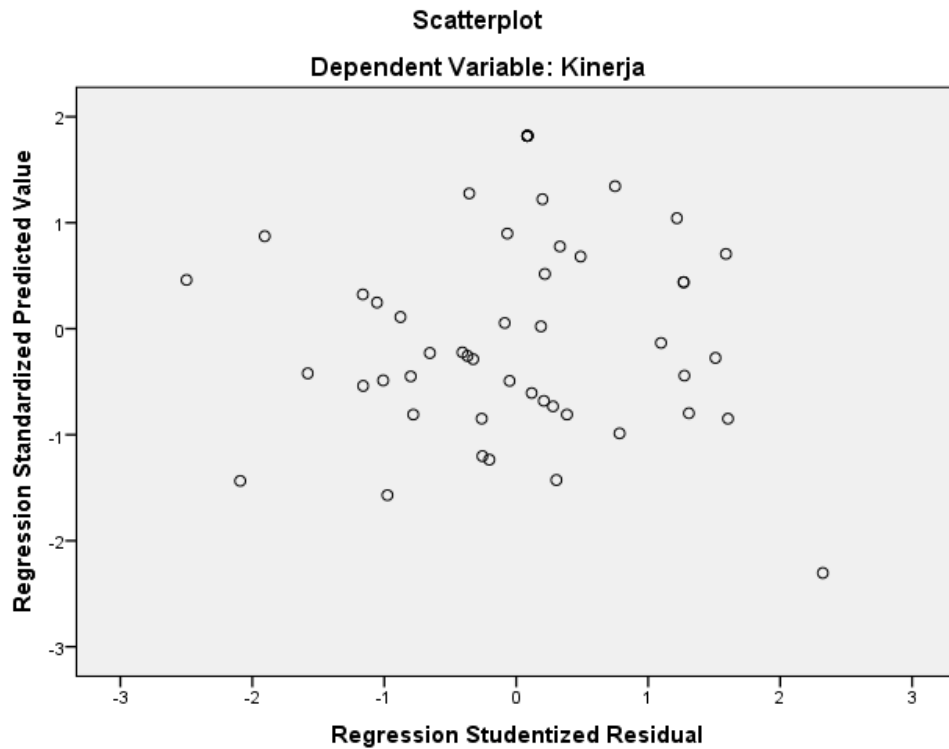
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu: 1) Nilai *tolerance* Variabel Gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar $0,655 > 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factory*) $1,527 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antar variabel *independent* yang satu dengan variabel *independent* yang lainnya. 2) Nilai *tolerance* Variabel Motivasi memperoleh nilai sebesar $0,531 > 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factory*) $1,883 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antar variabel *independent* yang satu dengan variabel *independent* yang lainnya. 3) Nilai *tolerance* Variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai sebesar $0,440 > 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factory*) $2,271 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antar variabel *independent* yang satu dengan variabel *independent* yang lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut, melalui program SPSS.23 didapat hasil seperti berikut :

Gambar 1



Dari gambar 1 diatas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain terjadi homokedastisitas. Asumsi klasik tentang heterokedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Regresi linear Antara Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,844	7,672		,892	,177		
	Gaya Kepemimpinan	,662	,208	,560	2,419	,020	,655	1,527
	Motivasi	,724	,344	,685	2,548	,028	,531	1,883
	Budaya Organisasi	,789	,231	,688	3,726	,001	,440	2,271

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 16,844 + 0,622X_1 + 0,724X_2 + 0,789X_3$. Dari nilai sinifikansi t sig. Diperoleh nilai sebesar 0,02 untuk variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), 0,02 untuk variabel X_2 (Motivasi), dan 0,00 untuk variabel X_3 (Budaya Organisasi). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y), Motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0,05.

Analisis Hasil Pengujian Korelasi

Uji Korelasi ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja)

Tabel 4.6

Correlations

		Total GKP	Total KR
Total GKP	Pearson Correlation	1	,583**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total KR	Pearson Correlation	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Total MT	Total KR
Total MT	Pearson Correlation	1	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total KR	Pearson Correlation	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Total BOR	Total KR
Total BOR	Pearson Correlation	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Total KR	Pearson Correlation	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas Diketahui bahwa nilai X_1 sebesar 0,583 (58,3%) artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja adalah

kuat, nilai X_2 sebesar 0,682 (68,2%) artinya hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah kuat, dan nilai X_3 sebesar 1,000 (100%) artinya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja adalah kuat.

Analisis Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t. Untuk menguji apakah masing masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.7

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,844	7,672		,892	,177		
	Gaya Kepemimpinan	,662	,208	,560	2,419	,020	,655	1,527
	Motivasi	,724	,344	,685	1,548	,0	2,548	531
	Budaya Organisasi	,789	,231	,688	3,726	,001	,440	2,271

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa : 1) Uji parsial variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,02 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Uji parsial variabel bebas motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,02 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Uji parsial variabel bebas budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,00 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja secara bersama-sama melalui program SPSS diperoleh seperti berikut :

Tabel 4.8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660,138	3	553,379	28,839	,000 ^b
	Residual	882,682	46	19,189		
	Total	2542,820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Analisis Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,630	4,380

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

Dari tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,653, data tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerjasecara bersama-sama memiliki hubungan sebesar 65,3% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 34,7% dipengaruhi faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama yang merumuskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setelah diuji, variabel gaya kepemimpinan ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kecerdasan seorang pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinar Herawan (2016) yang menunjukkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua yang merumuskan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setelah diuji, variabel Motivasi ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan semakin karyawan dapat menghormati pimpinannya maka semakin tinggi tingkat Kinerjanya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Euis Kusmiati (2016) yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga yang merumuskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Setelah diuji, variabel Budaya Organisasi ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima. Hal ini menunjukkan semakin karyawan dapat menjaga sikap dan penampilan fisik serta menjaga lingkungan kerja agar selalu rapi dan bersih maka semakin tinggi tingkat Kinerjanya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyati (2016) yang menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja.

Untuk kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan melakukan inovasi dan kreativitas, serta kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2003), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Kartono, Kartini, (2010),Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, (2006), Perilaku Organisasi.: Prentice-Hallindo, Jakarta
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana