

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

DIMAS ASTAGINA
ARIEF ALFIANDRY

STIE Trisakti Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
dimas.astagina13@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine whether there is an influence between work motivation, leadership, and organizational culture on employee performance at PT. Organizing Dewantara Ayu. The sample in this study was 65 employees. The sampling technique is based on purposive sampling. This study used a questionnaire to collect data. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study reveal that there is an influence between work motivation, and organizational culture with employee performance, but there is no influence between leadership and employee performance.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Sampel pada penelitian ini 65 karyawan. Teknik sampling berdasarkan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, namun tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu system yang lebih dalam dibandingkan dengan manajer umum. Menurut Daft (2016,4) Manajemen merupakan tercapainya target perusahaan secara efisien dan efektif melalui fungsi-fungsinya. Berdasarkan teori tersebut manajemen sumber daya manusia dapat dikolaborasikan dengan manajer umum. Terutama dalam mengevaluasi

dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Pandemic Covid-19 saat ini telah menyebabkan runtuhnya perekonomian dunia terutama pada industry jasa transportasi dan wisata seperti PT. XYZ yang mengalami penurunan pendapatan dan bahkan sempat berhenti beroperasi, namun penurunan pendapatan ini sudah terjadi semenjak tahun 2019 hingga saat ini meskipun sudah terjadi pemulihan perekonomian. Sehingga terdapat indikasi penurunan kinerja

karyawan dari PT. XYZ yang mungkin dipengaruhi oleh factor lainnya.

Dalam hal ini peneliti mencoba untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan adanya penurunan hasil evaluasi rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2019-2021, ditambah dengan adanya Gap Penelitian dari penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini peneliti anggap menarik untuk diteliti.

Dimana variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini berupa penelitian dasar yang bertujuan untuk memberikan solusi atas masalah penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. XYZ. Penelitian ini merupakan penelitian replika dari penelitian sebelumnya dari Destu Aji Hanantoko pada tahun 2017.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif deskriptif dimana dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yaitu: (1)Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?. (2)Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?. (3)Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka diperlukan penelitian tentang kinerja karyawan yang ditinjau dari motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau mengenai bagaimana seseorang diharapkan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya. telah ditugaskan kepadanya dan kuantitas, kualitas, dan waktu

yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas” (Sutrisno, 2016).

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan individu dalam usaha demi mencapai target/tujuan (Robbins dan Judge, 2019). Menurut Mathis dan Jackson (2006) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, dan lingkungan pekerjaan yang dilakukan, serta hubungan karyawan dengan organisasi. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar mereka bersedia menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, gairah, dan dedikasi yang tinggi.

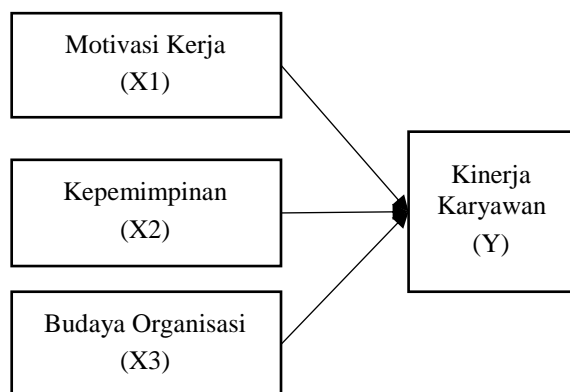
H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Daft (2016) kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang mencapai target/tujuan organisasi. Kepemimpinan pada sebuah organisasi menjadi faktor yang membantu melihat sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Karena kepemimpinan yang berhasil ditunjukkan berhasilnya pengelolaan organisasi (Susanta *et al*, 2013). Oleh karena inilah kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan yang dapat menentukan hasil dari perusahaan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019) Budaya organisasi mengacu pada sistem kebersamaan yang dianut oleh karyawan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja yang tinggi, dan pegawai yang akan

dipromosikan, kesemuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dengan organisasi yang berarti baik tidaknya sikap dan perilaku pegawai tersebut. sesuai dengan budaya organisasi. (Robbins, 2015).



Sumber: Hanantoko (2017)

Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dasar, penelitian dasar atau murni adalah penelitian yang bertujuan menemukan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui (Jujun S. Suriasumantri, 1985) dalam (Sugiyono, 2019, 13). Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019, 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis Penelitian Kuantitatif pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dimana Menurut Sugiyono (2019),

teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan pengertian variabel sebagai berikut: segala sesuatu yang dapat berbentuk apapun yang telah ditetapkan oleh peneliti demi mempelajari sehingga diperoleh informasi, yang akan ditarik kesimpulannya melalui hal tersebut. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen dimana variabel independent yang digunakan yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya ditarik kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat pada populasi tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 75 populasi dengan jumlah sampel yang sesuai dengan kriteria melalui purposive sampling berjumlah 65 sampel.

Kriteria yang digunakan yaitu karyawan yang masa kerja di dalam perusahaan selama minimal 1 tahun, merupakan seorang karyawan yang terdapat pada posisi paling bawah di dalam perusahaan, serta bukannya seorang pemimpin tim, divisi, departemen, ataupun perusahaan. Purposive sampling itu sendiri merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan/kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan pada PT. XYZ.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.565 ^a	0,319	0,285	2,584

Dari table 1 diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,285 yang menandakan, 28,5% variasi variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variable Motivasi Kerja (X1),

Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 71,5% dijelaskan oleh variasi variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,544	4,596			0,989	0,327
MOTIVASI_KERJA	-0,323	0,085	-0,436		-3,792	0,000
KEPEMIMPINAN	0,262	0,136	0,241		1,933	0,058
BUDAYA_ORGANISASI	0,491	0,150	0,408		3,267	0,002

Tabel 3 Hasil Uji F Goodness of Fit (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190,732	3	63,577	9,521	.000 ^b
Residual	407,329	61	6,678		
Total	598,062	64			

Dalam pendekatan p-value untuk menentukan cocok atau tidaknya suatu model penelitian, dapat dilakukan dengan membandingkan p-value (sig) dengan alpha (α). Jika p-value $<$ α , maka dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria fit (Anderson et al.,

2019: 748). Pada tabel nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai $=$ 0,05 yang berarti nilai Sig. (0,000) $<$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi termasuk kriteria fit.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai sig (0,000) $<$ (0,05), sehingga dapat disimpulkan

bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai sig X2 (0,058) > (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai sig X3 (0,002) < (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan.

PENUTUP

Peneilitan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka

kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) menyatakan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Dewantara Ayu. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.
2. Hipotesis pertama (H2) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Dewantara Ayu. Sehingga dapat disimpulkan meskipun tingginya tingkat kepemimpinan namun tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis pertama (H3) menyatakan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Dewantara Ayu. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan.

REFERENCES:

- Ade Irma Sari Sirait, S. T. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SHIPYARD BATAM. *KINERJA KARYAWAN PT. CITRA SHIPYARD BATAM*, 1-21.
- Andayani, D. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR. *Kinerja Karyawan BPR*, 1-25.
- Anoraga, P. (2016). *MANAJEMEN BISNIS*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Ardelia Lalenoh, S. P. (2014). ANALISIS BIAYA DIFERENSIAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MENERIMA ATAU MENOLAK PESANAN KHUSUS PADA UD. YUNITA BAKERY. *KEPUTUSAN PESANAN KHUSUS UD. YUNITA BAKERY*, 1-8.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Pengaruh Kepemimpinan*, 1-16.
- CH, D. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI GORONTALO. *FAKTOR KINERJA KARYAWAN*, 1-7.
- Daft, R. L. (2016). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Dermawan. (2013). *Metodologi Penelitian* (Pertama ed.). Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.

- Destu Aji Hanantoko, R. N. (2017). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang). *ANALISIS PENGARUH*, 1-8.
- Fachreza, S. M. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH. *Kinerja Bank Aceh Syariah*, 1-8.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imelda Andayani, S. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja Pegawai*, 1-10.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya*. Jakarta: Reflika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mohammad Lutfi, S. (2018). A Transformational Leadership and It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Tansformational Leadership*, 192-200.
- Oktavianti, W. d. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. CIBAVISION BATAM. *BENING*, 28-39.
- PARTONO, E. (2018). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH KC SURAKARTA. *PENGARUH KEPEMIMPINAN*, 1-89.
- Pertiwi, G. A. (2020). ANALISIS BIAYA DIFERENSIAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MENERIMA ATAU MENOLAK PESANAN KHUSUS PADA UD. SUMBER REJEKI SURABAYA. *KEPUTUSAN UD. SUMBER REJEKI SURABAYA*, 1-13.
- Rahmad Hidayat, T. C. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI KABUPATEN ROKAN HILIR. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI*, 1-14.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Baskerville ITC Roman: Cenveo Publisher Services.
- Stevanny Kesuma, L. T. (2014). ANALISIS BIAYA DIFERENSIAL DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN MENERIMA ATAU MENOLAK PESANAN KHUSUS: STUDI PADA PERUSAHAAN TAHU MA'RUP DI CIBOGO BANDUNG. *KEPUTUSAN PERUSAHAAN TAHU*, 1-22.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Waridin, B. G. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Guritno*, 63-74.
- Zahriyah, U. W. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. *jurnal administrasi*, 1-2.

Zameer, H. A. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.

