

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN TANJUNG PERAK SURABAYA**

Hanny Hamidah

Hannyhamidah22@gmail.com

M. Sihab Ridwan

shihab@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, transformational leadership style and work spirit on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya employees either partially or simultaneously.

In this study, the population used were all employees of BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya with a random sampling technique using the slovin formula with a sample size of 50 respondents. The analytical techniques used are validity, reliability, multiple linear regression and coefficient of determination analysis, for hypothesis testing using partial test (t) and simultaneous test (F).

From the results of multiple linear regression test $Y = 0.613 + 0.253 X_1 + 0.456 X_2 + 0.294 X_3$, this simultaneously shows the effect of X_1 , X_2 , and X_3 simultaneously on Y . And the calculated F value is 332,074. It is known that the significance value for organizational culture (X_1) on employee performance (Y) is $0.008 < 0.05$ and the t value is $2.780 > t$ table 2.008 This shows that the hypothesis in this study H_0 is rejected. H_a is accepted. It is known that the significance value for transformational leadership style (X_2) on employee performance (Y) is $0.001 < 0.05$ and the t value is $3.732 > t$ table is 2.008. This shows that the hypothesis in this study H_0 is rejected, H_a is accepted. It is known that the significance value for morale (X_3) on employee performance (Y) is $0.002 < 0.05$ and the t value is $3.301 > t$ table is 2.008. This shows that the hypothesis in this study H_0 is rejected, H_a is accepted.

And it is known that the value of R square is .953 This shows how much variation from the independent variable and by variations in employee performance (Y) can be explained by the three independent variables, namely organizational culture (X_1), transformational leadership style (X_2) and work spirit (X_3), while the remaining = $100\% - 95.3\% = 4.7\%$ is explained by other variables.

keywords: organizational culture, transformational leadership style, morale, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu peran terpenting dalam organisasi atau bisnis untuk sukses adalah kinerja karyawan. Kinerja pegawai sebagai cerminan kinerja organisasi. Organisasi mengandalkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka dan mencapai hasil yang baik atau buruk. Untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja orang-orang dalam organisasi Anda harus diuji secara menyeluruh.

Namun demikian, untuk mencapai kinerja pegawai yang berkualitas dan tujuan suatu perusahaan atau instansi pemerintah, banyak faktor yang sangat menentukan pencapaiannya, seperti budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan atau instansi pemerintah tersebut. Budaya organisasi merupakan peluang untuk mengembangkan keterampilan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan kepribadian dengan harapan organisasi dapat beradaptasi dengan tantangan dan persaingan di masa depan.

Namun pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya belum mencapai hal ideal seperti yang dipaparkan diatas, banyak karyawan yang belum banyak memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian dari kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan belum bisa mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain kesadaran diri atau motivasi karyawan untuk berkembang masih sangat minim. Sehingga permasalahan yang menjadi titik fokus pada penelitian ini dari kurangnya kompetensi dan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pengembangan karir karyawan, selain itu apa ada peran motivasi

di variabel kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya didalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Didalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai badan milik negara, BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa dukungan pegawainya.

LANDASAN TEORI

1. BUDAYA ORGANISASI

Budaya tidak hanya mengacu pada adat dan budaya lokal di Indonesia, tetapi juga pada karakteristik organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman kunci yang dikembangkan, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah suatu sifat yang ada dalam suatu kelompok yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pembedaannya dari kelompok lain.

Menurut Robbins (2014:289), "Budaya organisasi adalah persepsi bersama dari anggota organisasi.", adalah seperangkat asumsi yang dapat diterima. Metode dan

individu mengadakan kelompok yang menentukan bagaimana rasanya, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan yang berbeda.

2. GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMAISONAL

Kepemimpinan memegang peranan penting. Karena pemimpinlah yang mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dan itu bukanlah pekerjaan yang mudah. Karena Anda harus selalu memahami berbagai perilaku bawahan Anda.

Menurut Robbins (2017:3), "Pemimpin transformasional memperhatikan masalah dan kebutuhan perkembangan setiap pengikut. Mereka mengubah pola pikir pengikutnya, dan mereka memiliki kemampuan untuk menginspirasi, menggairahkan, dan mendorong pengikut untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok." Emron (2016: 98) "Pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka dan termotivasi untuk melampaui dan melampaui."

3. SEMANGAT KERJA

Menurut Hasibuan (2014:60), "Semangat kerja adalah keinginan, kesadaran seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dan untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal, motivasi, dan kenikmatan yang mendalam dari pekerjaan yang dilakukan." dilatih". Menurut Busro (2018), ini merupakan kekuatan psikologis yang positif dan beragam yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga semangat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

4. KINERJA KARYAWAN

Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja personelnya ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan pribadi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan. Robbins (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja menurut standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu.

HIPOTESIS

1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan model diagnostik Wibowo (2016). Menurut ini, suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja seluruh personel dalam organisasi tersebut. Menurut Amnuai (2014) sendiri, budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi sebagai hasil dari proses pembelajaran yang menyesuaikan dengan masalah eksternal dan mengintegrasikan masalah internal.

2. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional adalah proses mentransformasikan orang. Ini tentang perasaan, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Ini termasuk menilai motivasi pengikut dan memperlakukan mereka dengan cara yang memenuhi kebutuhan mereka dan melengkapi orang. Menurut Bass dan Yuki (2010), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai Situasi di mana pengikut seorang pemimpin merasakan kepercayaan, kekaguman, loyalitas, dan menghormati pemimpin dan termotivasi untuk melampaui harapan awal mereka.

3. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap orang, termasuk pegawai BPJS Ketenagakerjaan, harus memiliki semangat kerja untuk meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Menurut Triadityo (2012), semangat kerja adalah keadaan seseorang yang mendukung dirinya untuk melakukan pekerjaannya lebih cepat dan lebih baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi, gaya kepemimpinan inovatif, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi hidup dalam suatu perusahaan atau organisasi maka kualitas dan kerjasama antar karyawan akan meningkat kedepannya. Jika pemimpin dapat membuat karyawan merasa aman, karyawan akan menyukai pekerjaan mereka dan merasa nyaman, dan jika organisasi dapat meningkatkan moral karyawan, organisasi dan perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan, pekerjaan, pekerjaan selesai lebih cepat, dan ketidakhadiran berkurang. Mengurangi keterlambatan karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini adalah pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya

Waktu penelitian dilakukan pada bulan april sampai dengan bulan juni 2022

2. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan adalah numerik atau numerik dan kuantitatif, sehingga data kuantitatif dapat diolah dan dianalisis secara statistik. Data kuantitatif dari penyebaran

kuisisioner (pertanyaan) oleh responden. Melalui sumber masukan primer dan sekunder.

3. Populasi dan sampel

Populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang peneliti pelajari dan tentukan untuk menarik kesimpulan, Sugiyono (2014:80) Dengan asumsi populasi sampel adalah 150 pegawai BPJS Hire secara keseluruhan.

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan ciri-ciri suatu populasi.

4. Teknik pengumpulan data

Survei adalah teknik pengumpulan data primer di mana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.

5. Definisi variabel

5.1 Variabel Dependent

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya ditentukan oleh adanya variabel bebas.

1. kinerja karyawan (Y)

5.2 variabel Independent

1. Budaya Organisasi (X1)
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)
3. Semangat Kerja (X3)

6. Teknik Pengujian Hipotesis

6.1 Uji Asumsi Klasik

6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi suatu noise atau variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui, uji T dan uji F dilakukan dengan asumsi nilai residual mengikuti distribusi normal. Pelanggaran asumsi ini membuat uji statistik ukuran sampel kecil menjadi tidak valid (Ghozali, 2018:161). Untuk membuktikan metode distribusi normal dilakukan uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal.

6.1.2 Uji Multikolinieritas

Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah suatu model regresi berkorelasi antar variabel bebas (independen variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi,

dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (variance inflation coefficient). Toleransi mengukur variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance yang sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2018:107-108).

6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah suatu model regresi memiliki varians yang tidak sama dari residual pengamatan yang berbeda, dan apakah ada tidaknya varians yang tidak sama terbukti dari ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika ada pola tertentu. B. Titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, lebar, sempit). Hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018:137).

6.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3) dan variabel terikat (Y). Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, menentukan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan menentukan apakah nilai variabel dependen meningkat atau menurun, untuk memprediksi nilai variabel dependen.

6.1.5 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas. Uji hipotesis pertama melihat koefisien determinasi dari nilai (adjusted R^2), variabel bebas budaya organisasi, gaya kepemimpinan inovatif, dan semangat kerja serta derajat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan derajat penyesuaian Interval antara 0 dan 1 di R^2 . Nilai Adjusted R^2 yang besar (perceiving 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai (adjusted R^2) yang kecil berarti variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variabel

dependen, dan data cross-sectional umumnya memiliki koefisien determinasi yang relatif rendah. Spread besar antar observasi dengan R-kuadrat tinggi (Ghozali, 2018: 97)

Pada keluaran SPSS, koefisien determinasi ada pada tabel ringkasan model dan ditulis sebagai R-kuadrat. Namun untuk regresi linier berganda, disarankan untuk menggunakan Adjusted R-squared atau Adjusted R-squared untuk menyesuaikan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2018:97).

6.1.6 Uji T

Tujuan dari uji-t adalah untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dan dependen, dan membandingkan masing-masing variabel independen-budaya organisasi, gaya kepemimpinan inovatif, etos kerja-dengan variabel dependen-kinerja karyawan. efek yang signifikan. , nilai tersebut signifikan dibandingkan dengan tingkat kepercayaan. Ho diterima jika Sig t lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, Ho ditolak jika Sig t lebih kecil dari 0,05. Jika Ho ditolak berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018: 99)

6.1.7 Uji F

Uji-F pada dasarnya menyatakan apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan (simultan), dengan menggunakan teknik signifikansi 5% (alfa) untuk menerima atau menolak hipotesis. atau 0,05 dibandingkan. Jika nilai probabilitas F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. H. Variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai politik F lebih kecil dari alpha 0,05, kita katakan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:98).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77161664
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,045
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji Kolmogorov-Smirnov (KS) satu sampel, kita dapat melihat bahwa residu memiliki Asymp dan oleh karena itu berdistribusi normal. Sig(0,200) lebih besar dari = 5%(0,05), yang berarti residual berdistribusi normal.

1.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	,239	4,186
	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	,137	7,298
	Semangat Kerja (X3)	,175	5,726

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, variabel X1 memiliki VIF 4,186 dengan toleransi 0,239, variabel X2 memiliki VIF 7,298 dengan toleransi 0,137, dan variabel X3 memiliki VIF 5,726 dengan toleransi 0,175. Ketiga variabel diketahui memiliki Tolerance > 0.10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat indikasi multikolinieritas pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,613	1,343		,457	,650
	Budaya Organisasi	,253	,091	,186	2,780	,008
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,456	,122	,405	3,732	,001
	Semangat Kerja	,294	,089	,414	3,301	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas membuktikan :

1. a = konstanta = 0,613

Nilai konstanta (a) sebesar 0,613 merupakan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,613 satuan apabila nilai variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan inovatif (X2), dan etos kerja (X3) adalah nol.

2. = koefisien regresi budaya organisasi (X1) = 0,253

Nilai koefisien regresi (b₁) sebesar 0,253, dan nilai positif (b₁) menunjukkan adanya

pengaruh searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Organisasi (X1). Artinya ketika nilai variabel Budaya Organisasi (X1) bertambah satu satuan maka nilai variabel Budaya Organisasi (X1) bertambah satu. Variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,253 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

3. = koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X2) = 0,456

Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,456, dan nilai positif (b_2) menunjukkan adanya pengaruh satu arah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2). Artinya, nilai Transformasi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) meningkat satu satuan. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, nilai variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,456 satuan.

4. = Koefisien regresi semangat kerja (X3) = 0,294 Nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,294 Nilai positif (b_3) berpengaruh langsung antara variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel semangat kerja (X3) Menunjukkan bahwa Artinya, jika variabel semangat kerja (X3) meningkat sebesar 1 unit, variabel kinerja karyawan

(Y) meningkat sebesar 0,294 unit, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

2.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,956	,953	1,762
a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional				

Pada Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,953 dapat diartikan sebagai pengaruh variabel budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung.terlampir. 95,3% dengan Perak Surabaya, tetapi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, setara dengan 4,7%.

2.3 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,613	1,343		,457	,650
	Budaya Organisasi	,253	,091	,186	2,780	,008
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,456	,122	,405	3,732	,001
	Semangat Kerja	,294	,089	,414	3,301	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai sig 0,008 < 0,05. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai sig 0,001 < 0,05 menolak H_0 pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai sig 0,002 < 0,05 menolak H_0 pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak.

2.4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3094,494	3	1031,498	332,074	,000 ^b
	Residual	142,886	46	3,106		
	Total	3237,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan inovatif (X2), dan semangat kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi kami, kami dapat menarik kesimpulan berikut tergantung pada masalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.
2. Gaya kepemimpinan inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.
3. Semangat kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.
4. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan inovatif dan pencapaian semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Perak Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator).

Riau: Zanafa Publishing.

Amstrong dan Baron 2014, Sumber Daya manusia, kinerja karyawan.

Anaroga (2018) Sumber Daya Manusia (faktor-faktor yang mempengaruhi).

Alex S Nitisemito, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.

Arif Yusuf Hamali 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bintoro dan Daryanto 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia (fungsi).

Danang Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

*Ghozali, Imam.*2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

Ghozali , 2018 Metode Penelitian Kuantitatif.

Hasibuan S.P Malay. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.

Kadek Juli Arthawa, Ni Wayan Mujiati. 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kinerja karyawan pada LPD Kesiman di Denpasar E-Jurnal Manajemen. Vol 6, no 3 maret 2017.

Kinicki, Angelo, dan Fugate. 2013. Organizational Behavior: Key Concepts,

Skills and Best Practices. 5th Edition. New York McGraw-Hill Education

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT Bumi Aksara.

Rivai dan Sagala (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan Penilaian Kinerja

Robbins, P. Steophen dan Timothy. A Judge 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung, alfabeta

Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta.

Triadityo, D.Y. 2012. Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. Emphaty Jurnal Fakultas Psikologi.

Vol 1 (1). Hal 49-55

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persela