

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Abadi Tour

by Muhammad Ainul Shabana

Submission date: 12-Aug-2022 02:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 1881670674

File name: MANAJEMEN_1211800014_Muhammad_Ainul_Shabana.pdf (324.18K)

Word count: 3491

Character count: 22482

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Abadi Tour

Muhammad Ainul Shabana¹⁾, Muhammad Suyanto^{2*)}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Ainulshabana401@gmail.com¹⁾ Suyanto@untag-sby.ac.id²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kualitas kinerja karyawan di CV. Putra Abadi Tour dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan pengukuran nilai skala likerts. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 26

Hasil penelitian menunjukkan dalam uji t bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,016 > 0,05$, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,011 > 0,05$, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,183 > 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the quality of employee performance at CV. Putra Abadi Tour with variables of organizational culture, work motivation, and leadership style. This study uses quantitative methods with a sample size of 50 people. In collecting data using a questionnaire, namely by measuring the value of the Likerts scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 26 . software

The results showed in the t test that the organizational culture variable had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.016 > 0.05$, work motivation had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.011 > 0.05$, and leadership style had a no significant positive effect on performance. employees with a significance value of $0.183 > 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya organisasi adalah menurut Wood et al., (2011: 31) sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri disebut dengan budaya organisasi. Robbins (2011: 306), mengemukakan ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian ke rincian, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, (7) pemantapan. Budaya organisasi harus dimiliki setiap perusahaan agar pada anggota atau karyawan bisa memiliki acuan, pedoman dan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dengan berjalannya karyawan bisa menerapkan suatu budaya organisasi untuk mempersatukan pegawai, motivasi pegawai untuk melaksanakan tugas pegawai dengan baik. Tujuan perusahaan akan cepat tersampaikan apabila sesama pegawai memiliki nilai jalan pikiran yang sama memiliki satu visi dan misi yang kuat serta saling menjunjung tinggi dan kedisiplinan antar pegawai yang telah mengikuti aturan perusahaan. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Motivasi kerja menurut Sunyoto (2013 : 1) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja merupakan suatu serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan untuk

membuat karyawan atau pegawai memiliki rasa semangat kerja yang tinggi. Hal bertujuan membangkitkan semangat

untuk

membangun perilaku dan bekerja secara baik. Sehingga apabila seseorang mendapatkan motivasi kerja dengan bekerja yang bersungguh-sungguh maka akan membuahkan hasil yang baik dan maksimal. Maka sangat penting didalam perusahaan ada motivasi kerja karena motivasi kerja merupakan faktor sebagai menaikkan semangat karyawan dengan bekerja secara ikhlas tujuannya untuk mencapai target produktivitas kerja karyawan.

Di dalam organisasi pasti mempunyai Gaya kepemimpinan masing-masing. Sebagai seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan, pemimpin harus mempunyai aturan atau SOP dalam perusahaan yang bertujuan agar karyawan tetap bekerja dengan agresif dan mempunyai tingkat semangat yang tinggi serta memiliki budaya organisasi yang sudah dibentuk oleh organisasi dan sebagai karyawan agar tetap selalu mematuhi peraturan yang sudah dibuat. Sebagai seorang leader atau pemimpin di dalam sebuah organisasi maka seorang pemimpin harus strategi atau jalan bagaimana arah berjalannya perusahaan. Pemimpin perusahaan mampu memberikan arahan, motivasi, dan memiliki gaya kepemimpinan yang baik oleh bawahannya.

Apabila seorang pemimpin yang baik mampu mengarahkan karyawannya dengan baik maka karyawan akan mudah untuk mengikuti jejak pemimpinnya dengan dibina atau dididik dengan kedisiplinan yang sudah dibuat oleh peraturan perusahaan. Namun, Permasalahan yang sering dihadapi

oleh seorang pemimpin dengan bawahannya yaitu miss komunikasi antara seorang pemimpin dan bawahannya tidak sejalan. Dikarenakan ada faktor yaitu kurangnya ketegasan dalam memimpin sehingga timbul bawahan dan seorang pemimpin kurang rasa hormat lalu seorang pemimpin memberikan tugas yang tidak sesuai dengan job description sehingga jalannya perusahaan kurang baik.

Setelah dilakukan observasi pada Cv. Putra Abadi Tour dengan kurun waktu kurang lebih 1 bulan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang mulai menurun sopan dan santun, disiplin kerja yang mulai menurun, senyum, salam dan sapa yang mulai menurun hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin dari Cv. Putra Abadi Tour, motivasi kerja pada kinerja karyawan dalam dirinya dan kurangnya suatu pembekalan akan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan yang kurang optimal.

Menurunnya budaya organisasi dan motivasi kerja juga dapat dipengaruhi dari gaya kepemimpinan yang juga menurun seperti pengambilan keputusan yang lama, sehingga membutuhkan waktu yang kurang efisien. Sehingga penelitian ini dapat disimpulkan dengan judul :

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values)

organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

² Menurut Umi, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana.

seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu

disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Sunyoto (2015), pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement) Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang

tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencaritantang dan tingkat kemandirian tinggi.

2. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation) Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power). Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2011: 67) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Kartono (2018) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan

5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang telah mencapai tujuan atau target yang telah diselesaikan oleh karyawannya, maka kinerja karyawan dimana para karyawan menyelesaikan tugasnya yang diberikan batas waktu dan mencapai target perusahaan.

Hasibuan (2012) Mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja yang dihasilkan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kehadiran

Mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya

3. Peraturan perusahaan

Tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain.

4. Komunikasi

Agar menginspirasi karyawan berprestasi dengan baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruhnya Budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV.Putra Abadi Tour. Dalam penelitian ini terdapat keterkaitan antar budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis diatas maka dapat dilihat kerangka konseptual penelitian ini, berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Putra Abadi Tour

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Putra AbadiTour

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Putra Abadi Tour

H4 : Budaya organisasi, motivasi Kerja dan gaya kepemimpinan Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Putra Abadi Tour

METODE PENELITIAN
Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah CV.Putra Abadi Tour Sentosa Gresik yang berada di jalan Jl. Kyai Sahlan 11 No.22, Manyarejo, Manyar Sido Mukti, Kec. Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh yang ingin di teliti (Ghozali, 2015:52). Intrumen yang efektif berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria validitas untuk sistem adalah membandingkan r hitung dengan tabel. Jika r hitung > r tabel, maka intrumen dianggap valid. Jika r hitung < r tabel, maka intrumen dianggap tidak valid (drop).

Dari hasil uji SPSS 25 mengatakan bahwa semua variabel valid, karena nilai hitung > t tabel yaitu diatas 0,278.

Uji Reliabilitas

Table 1 Uji Reliabilitas

| Variabel | Kategori | Alasan | Penilaian |
|-------------------|---|--|-----------|
| Budaya | Kurangnya sopan santun | Pegawai yang berbicara kurang attitude | 68% |
| | Organisasi | Kurangnya ketepatan waktu dalam disiplin waktu | 70% |
| Motivasi Kerja | Kurangnya semangat kerja | Kurangnya pendapatan dari Cv. Putra Abadi Tour | 40% |
| | Kurangnya loyalitas dalam melayani konsumen | Kurangnya motivasi dari pimpinan pada Cv. Putra Abadi Tour untuk lebih mengenal konsumen | 50% |
| Gaya Kepemimpinan | Berkurangnya wibawa pemimpin | Pemimpin yang kurang tegas dalam menindak karyawan | 60% |
| | | Pemimpin yang kurang tegas dalam mengambil keputusan | 78% |

Dari hasil uji SPSS 25 mengatakan bahwa semua variabel reliabel, karenanilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Table 2 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|--|----------------|--|-------------------------|
| | | | Unstandardized Residual |
| N | | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.43364700 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | 0.118 |
| | Positive | | 0.048 |
| | Negative | | -0.118 |
| Test Statistic | | | 0.118 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | | 0.0775 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar(Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,07. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 (0,07 > 0,05), maka nilai

residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Table 3 Uji Multikolinieritas

| VARIABEL | NILAI | TOLERAN | | | KETERANGAN |
|------------------------|-------|---------|-------|-------|-------------------------|
| | | CE | NILAI | VIF | |
| Budaya Organisasi (X1) | 0,10 | 0,595 | 10 | 1,682 | Tidak Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,10 | 0,507 | 10 | 1,972 | Tidak Multikolinieritas |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | 0,10 | 0,431 | 10 | 2,320 | Tidak Multikolinieritas |

Dari hasil uji SPSS 25 mengatakan bahwa variabel Budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Table 4 Uji Heteroskedastisitas

| Uji Heteroskedastisitas | Variabel | Sig. | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|-------|-----------------------------------|
| Olejser | Budaya Organisasi (X1) | 0,564 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| | Motivasi Kerja (X2) | 0,451 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| | Gaya Kepemimpinan (X3) | 0,859 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Dari hasil uji SPSS 25 mengatakan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai Sig > 0,05.

Uji Autokorelasi

Table 5 Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,753 ^a | 0,566 | 0,538 | 1,500 | 2,135 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 2,135 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 50 (N) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3), maka diperoleh nilai du sebesar 1,673, dan nilai DW sebesar 2,135 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,673 dan kurang dari (4-du) atau 4 - 1,673 = 2,327. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------------------|-----------------------------|---------------------------|------|------|------|
| | | | | | B |
| (Constant) | 1,212 | ,212 | ,800 | ,433 | ,667 |
| Budaya Organisasi | ,486 | ,195 | ,13 | ,489 | ,016 |
| Motivasi Kerja | ,433 | ,163 | ,62 | ,652 | ,011 |
| Gaya Kepemimpinan | ,138 | ,102 | ,00 | ,353 | ,183 |

Model Regresi :

$$Y = 1,212 + 0,486X_1 + 0,433X_2 + 0,138X_3$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel variabel yang mempengaruhi keputusan pembelian

konsumen dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta mempunyai nilai sebesar 1,212, artinya jika Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,212.
- b. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,486, artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,486 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan, semakin naik Budaya Organisasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,433, artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,433 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik Motivasi Kerja, maka semakin naik kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 0,138, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami

kenaikan sebesar 0,138 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Table 6 Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,212 | ,800 | | ,433 | ,667 |
| Budaya Organisasi | ,486 | ,195 | ,13 | ,489 | ,016 |
| Motivasi Kerja | ,433 | ,163 | ,62 | ,652 | ,011 |
| Gaya Kepemimpinan | ,138 | ,102 | ,00 | ,353 | ,183 |

1. Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$. Diperoleh t tabel = 2,012 dan nilai t hitung bernilai = 2,489, sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $2,489 > 2,012$. Jadi Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$),

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Abadi Tour.

2. Pengujian Motivasi Kerja Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$. Diperoleh t tabel = 2,012 dan nilai t hitung bernilai = 2,652, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,652 > 2,012$. Jadi Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Abadi Tour.

3. Pengujian Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$. Diperoleh t tabel = 2,012 dan nilai t hitung bernilai = 1,353, sehingga $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu $1,353 <$

2,012. Jadi Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ditolak.

Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,183 yang lebih besar dari 0,05 ($0,183 > 0,05$), sehingga hipotesis peneliti tidak diterima maka gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Abadi Tour.

Uji F (Simultan)

Table 7 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 135,279 | 3 | 45,093 | 20,033 | ,000 ^b |
| | Residual | 103,541 | 46 | 2,251 | | |
| | Total | 238,820 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$ diperoleh F tabel = 2,81. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 20,033. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel ($20,033 > 2,81$), seperti terlihat pada tabel. Sehingga hipotesis peneliti diterima maka di simpulkan bahwa budaya organisasi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Abadi Tour.

Koefisien Determinasi

Table 8 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.753 ^a | 0.566 | 0.538 | 1.500 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis regresi linier bergandadiatas diperoleh angka R sebesar 0,753. Berdasarkan output diatas diperoleh angka R 2 (Adjusted R Square) sebesar 0,538 atau53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar 53,8%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 53,8\% = 46,2\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan Hasil Analisis Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Selain itu membahas tentang hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan, Motivasi Kerja dengan kinerja Karyawan dan Gaya kepemimpinan dengan. Kinerja Karyawan di CV.Putra Abadi Tour, Hasil Penelitian dapat ditarik simpulan, yaitu :

4
1. Dari hasil analisi data yang telah dilakukan diperoleh hasil

bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV.Putra Abadi Tour. Dimana hal ini berarti semakin tinggi pada kualitas bekerja karyawan yang dimana akan meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

2. Dari Hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di CV.Putra Abadi Tour. Dimana hal ini berarti semakin tinggi pengaruh Motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga pada kualitas kerja para karyawan dengan ini akan 4 semakin meningkatkan kinerja karyawan

3. Dari Hasil analisis data yang telah dilakukan di peroleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV.Putra Abadi Tour. Dimana hal ini berarti semakin tinggi pada kualitas bekerja para karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

4 Saran

Saran yang diberikan dengan hasil penelitian, Kesimpulan dan keterbatasan yang telah di kemukakan di atas adalah yaitu :

- Agar Kinerja karyawan semakin meningkat maka perusahaan CV.Putra Abadi Tour untuk senantiasa memberikan Kebiasaan yang baik untuk karyawan dan saling memotivasi para karyawan hal ini berguna untuk menciptakan semangat kerja yang maksimal sehingga dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana yang bagus untuk para karyawan dan

- membuat para karyawan mampu melaksanakan kinerja karyawan dengan baik.
- b. Sebagai Pimpinan perusahaan yang baik maka berikan jiwa pemimpin yang baik untuk karyawan agar bertujuan untuk menjadi contoh untuk bawahannya dan mempunyai kepribadian yang tegas sehingga seorang pemimpin akan dihargai dengan baik oleh bawahannya. Dan menjadi inspirasi bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. **Pengantar Manajemen**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andi Sutarman. 2012. **Pengantar Teknologi Informasi**. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Ardika Sulaeman. 2014. **Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang**: Jurnal Trikonomika, Vol. 13 No. 1, Juni 2014.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. **Pemahaman manajemen sumberdaya manusia**. Yogyakarta: Center for Academic PublishingService
- Basrowi. (2014). **Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi**. Bogor: GhaliaIndonesia
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. **MANAJEMEN PERKANTORAN Efektif, Efisien dan Profesional**. Bandung:Alfabeta, 2013.
- Edy Sutrisno. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana : Jakarta
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi**. 14–31.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. **Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris**. BP Undip. Semarang
- Harnanto. 2017. **Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis**. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora (2012), **Akuntansi Manajemen**. Jakarta: Star Gate Publisher
- Husein, Umar. 2011. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis** Edisi 11. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Kartono, Kartini. 2018. **Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. PT. Raja Grafindo Persada**, Jakarta.
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor.**

Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1**, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Panggabean, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia. Bogor.**

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada**

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). **Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education.**

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. **Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.**

Samsudin, Sadili, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.**

Sugiyono (2015). **Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)**, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). **Statistika untuk Penelitian**. Bandung : CV Alfabeta

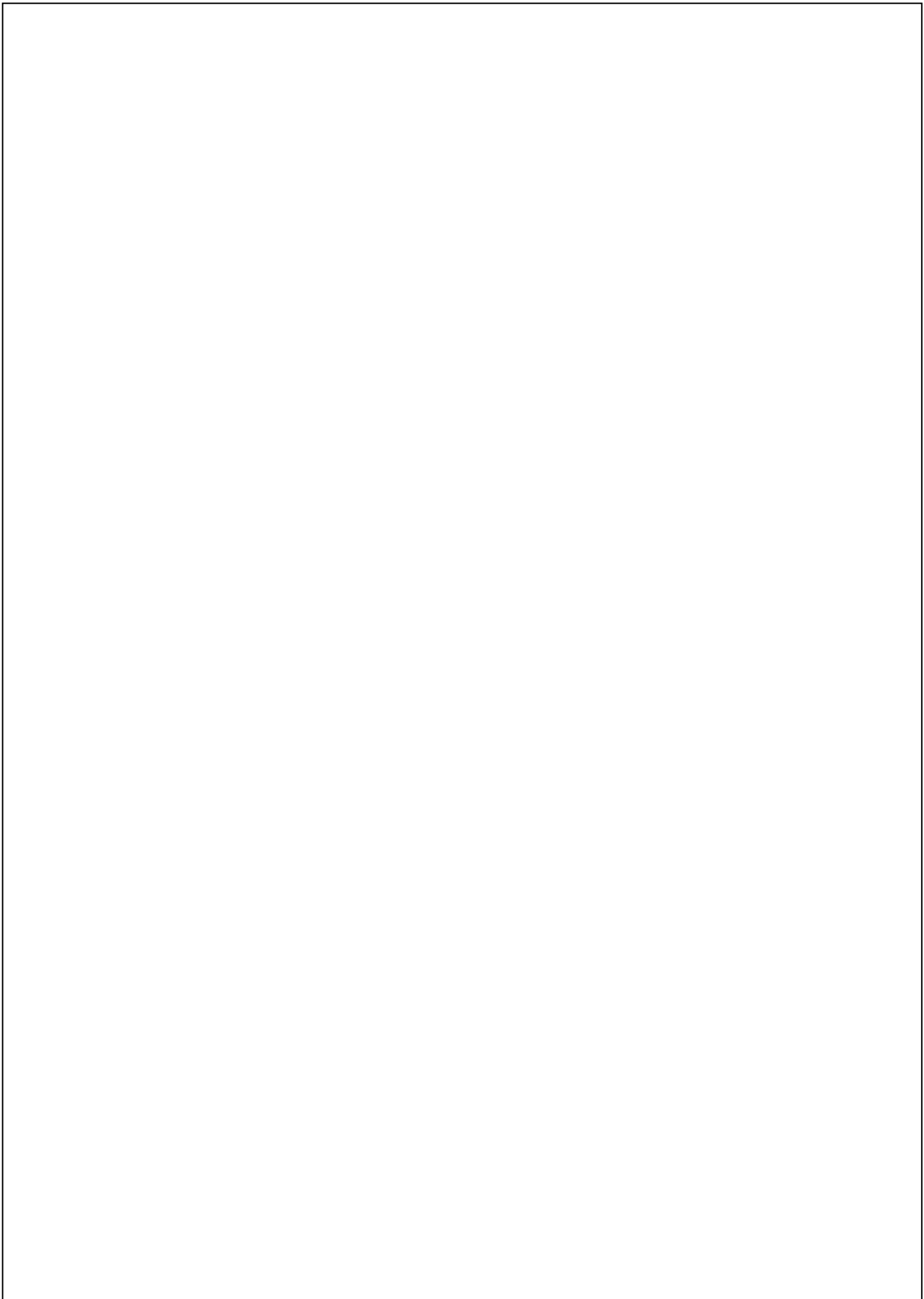
Stephen, Robbins (2015), **Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.**

Sunyoto, Danang. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.**

Suwanto. 2020. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang**. Jenius Vol.3. No.2.

Umi Wita Zahriyah. 2015. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**. **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.

Wood, Christine. 2011. **Impact of the Nova Scotia School Accreditation Program on Teaching and Student Learning: An Initial Study**. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, Issue 124



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Abadi Tour

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | perpustakaan.pancabudi.ac.id Internet Source | 5% |
| 2 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper | 5% |
| 3 | eprints.unisnu.ac.id Internet Source | 3% |
| 4 | repository.untag-sby.ac.id Internet Source | 3% |
| 5 | eprints.stainkudus.ac.id Internet Source | 2% |

Exclude quotes On

Exclude matches < 81 words

Exclude bibliography On