



## BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARUNA AMUKTI JAYASURYA DI SURABAYA

Enny Istanti<sup>1</sup>, Savira Aisyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, [ennyistanti@ubhara.ac.id](mailto:ennyistanti@ubhara.ac.id), Universitas Bhayangkara Surabaya

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya

### Abstract

Since COVID-19 spread, the global economy has been in jeopardy, causing huge problems for almost every business on the planet. Businesses need to get out of this emergency situation, rise up and deal with different types of problems, such as representation enforcement. The researcher's rationale for this reflection process is to investigate, discover, and demonstrate whether it influences organizational culture, modes of authority, and inspiration. Virtually executed by workers at PT. Baruna Amukti Jaya Surya in Surabaya. The population of this study included representatives of PT. Up to 45 people in Surabaya, Baruna Amukti Jaya Surya. the entire population is used as the test because it is tested by immersion sampling. Estimation of information sorting factors on Likert scale by questionnaire distribution. The results seem to indicate that testing at the same time (F-test), besides organizational culture (X1), mode of distribution (X2) and inspiration (X3), includes the effect of promoting performance representative rate (Y). I did it. In the halfway test (t-test), the organization.

**Keywords:** Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

### Abstrak

Sejak pandemi COVID-19, ekonomi global dipertaruhkan, menyebabkan masalah besar bagi hampir setiap perusahaan di dunia. Perusahaan perlu keluar dari krisis ini, pulih darinya, memecahkan berbagai jenis masalah seperti kinerja karyawan. Baruna Amukti Jaya Surya di Surabaya. Populasi dalam survei ini adalah karyawan PT. Hingga 45 orang di Surabaya, Baruna Amukti Jaya Surya. Seluruh populasi dijadikan sampel karena pengambilan sampelnya menggunakan metode sampling jenuh. Pengukuran variabel tipe data skala Likert dengan menyebarkan kuesioner. Hasilnya, pada uji simultan (Uji F) ditemukan bahwa budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y). Pada uji parsial (uji-t), budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3) diketahui memiliki pengaruh individu yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, P.T. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya perlu memperhatikan gaya manajemen karyawannya agar semua pekerjaan dilakukan secara terstruktur.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dunia telah berkembang dan berubah. Salah satu unsur penting persaingan global adalah adanya keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa, yaitu pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dengan keterampilan dan kemampuan yang tinggi. Langkah-langkahnya kompetitif dan mengabaikan persaingan global yang sudah berlangsung lama. Di era globalisasi ini, setiap orang harus maju dan canggih. Inovasi dan kreativitas harus bergerak maju di segala bidang tanpa terkecuali. Selain itu, Indonesia menghadapi persaingan global dengan lingkungan yang semakin cepat berubah. Fitur lingkungan Indonesia yang tidak pasti ini merupakan "ancaman" dan "peluang". Dewasa ini, dengan pesatnya perkembangan teknologi yang semakin maju, setiap dari kita harus mampu memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mendukung produktivitas, yang berdampak besar pada operasional bisnis kita sehari-hari. Sistem sarana dan prasarana dalam suatu organisasi juga dapat berkembang dan melengkapi dari waktu ke waktu sehingga organisasi dapat berkembang seiring dengan talenta yang ada. Banyak ahli berpendapat bahwa talenta berkualitas dengan komitmen semua karyawan yang ada membangun dan

*Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 07, 2022*

menghancurkan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:6) Mendefinisikan manajemen. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya, 2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya dan untuk menguji dan menganalisis manakah diantara variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi, yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya. Dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARUNA AMUKTI JAYASURYA DI SURABAYA”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Samsuddin (2018:51) berpendapat bahwa budaya organisasi akan menentukan batasan perilaku normatif anggota organisasi dan menentukan cara kerja. budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai, norma dan perilaku yang sebelumnya dianut bersama oleh seluruh kelompok di organisasi dan turun temurun ke individu atau kelompok baru untuk menyelesaikan persoalan dalam berorganisasi dan menghadapi tujuan organisasi. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2018), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan norma
- b. Pelaksanaan nilai-nilai
- c. Kepercayaan dan filsafat
- d. Pelaksanaan kode etik
- e. Pelaksanaan seremoni
- f. Sejarah organisasi

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Busro (2018:226) Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. gaya kepemimpinan adalah sikap atau cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar mampu bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi.

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:114) indikator gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi empat yaitu:

- a. Otokrasi (*directing*)
- b. Pembinaan (*Coaching*)
- c. Demokrasi (*supporting*)
- d. Kendali Bebas (*delegating*)

### **Pengertian Motivasi**

Hakim, (2021), motivasi adalah keinginan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi dalam tujuan organisasi. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Enny Istantia, Achmad Daengs GSB, Fadjar Budiantoc, Indah Novindarid, 2020)

Menurut Edison, (2018), terdapat lima yang menjadi indikator dalam motivasi yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan untuk disukai
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

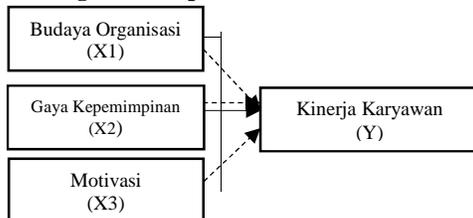
### Pengertian Kinerja

Kinerja adalah perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap. Digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi karyawan atau perusahaan (Hasibuan, 2019). Kinerja dapat menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam hal melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar. (Enny Istanti<sup>1</sup>, Bramastyo Kusumo Negoro<sup>2</sup>, 2021)

Untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif perlu diterapkan beberapa indikator kinerja. Menurut Edison (2018:193) antara lain sebagai berikut:

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu Penyelesaian
- d. Taat asas

### Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2022)

### Hipotesis

1. Bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya.
2. Bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya.
3. Bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Menurut Sugiyono, (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya pada bagian bongkar muat sebanyak 45 karyawan.

### Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan yaitu seluruh anggota karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya pada bagian bongkar muat.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner, wawancara dan observasi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk mengambil sampel. Dalam metode ini, semua anggota populasi, sampai dengan 45 orang, digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono, (2017), metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Ini sering terjadi ketika populasinya relatif kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Regresi Linear Berganda**

Sugiyono, (2017), teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif, yaitu dengan menganalisis data berupa nilai-nilai numerik yang dibandingkan satu sama lain. Berikut persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Karyawan

$\beta_1 X_1$  : Budaya Organisasi

$\beta_2 X_2$  : Gaya Kepemimpinan

$\beta_3 X_3$  : Motivasi

$\alpha$  : Konstanta

### **Pengujian Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono, (2017) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji kekonsistenan instrumen untuk mengukur data, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan ukuran yang konsisten (Sarmanu, 2017) Uji reliabilitas pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan metode Alfa Cornbach, jika hasil perhitungan diperoleh nilai minimal 0,6 berarti instrumen yang digunakan reliabel.

#### **Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji F

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan Uji t.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur.

Tabel 1 Pengujian Validitas Instrumen

Pernyataan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0,880	0,2940	Valid
X1.2	0,901	0,2940	Valid
X1.3	0,931	0,2940	Valid
X1.4	0,893	0,2940	Valid
X1.5	0,911	0,2940	Valid
X1.6	0,818	0,2940	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,909	0,2940	Valid
X2.2	0,924	0,2940	Valid
X2.3	0,913	0,2940	Valid
X2.4	0,906	0,2940	Valid
Motivasi (X3)			
X3.1	0,847	0,2940	Valid
X3.2	0,736	0,2940	Valid
X3.3	0,741	0,2940	Valid
X3.4	0,851	0,2940	Valid
X3.5	0,775	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,706	0,2940	Valid
Y.2	0,729	0,2940	Valid
Y.3	0,556	0,2940	Valid
Y.4	0,767	0,2940	Valid

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) yang diperoleh sebesar 0,2940 dengan melihat dari tabel korelasi untuk  $n-2 = 43$  dengan menggunakan taraf kepercayaan 5%. Dari tabel diatas hasil uji validitas diperoleh r hitung dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis ( $r_{tabel}$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

#### Uji Reabilitas

Uji reabilitas intrumen menggambarkan pada kemantapan dan kestabilan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*).

Tabel 2 Hasil Perhitungan Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,946	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,931		Reliabel
Motivasi (X3)	0,849		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633		Reliabel

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas onsistensi internal untuk koefisien *alpha* dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh Budaya Organisasi (X1) yang memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* (koefisien hitung reliabilitas *alpha*) sebesar 0,946 Artinya, bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 menunjukkan reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Hasil pengujian reliabilitas diperoleh Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* (koefisien hitung reliabilitas *alpha*) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0,633 > 0,60 menunjukkan reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baruna Amukti Jayasurya. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,150	1,339		3,847	,000
Budaya Organisasi.X1	,125	,029	,444	4,279	,000
Gaya Kepemimpinan.X2	,379	,044	,755	8,650	,000
Motivasi.X3	,126	,054	,246	2,333	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.Y

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Dari tabel 4.11 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,150 + 0,125X_1 + 0,379X_2 + 0,126X_3$$

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square atau R<sup>2</sup>).

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	,680	3,209

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Baruna Amukti Jayasurya adalah sebesar 0,837 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan dari tabel 4 telah ditunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,701. Angka 0,701 atau 70,1% ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi yang diuji secara simultan mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bervariasi atas perubahan-perubahan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 29,9% merupakan besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas lainnya yang tidak ikut diteliti.

### Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	111,033	3	37,011	32,097	,000 <sup>b</sup>
Residual	47,278	41	1,153		
Total	158,311	44			

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,097 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung (32,097) > Ftabel (2,01) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)**

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,150	1,339		3,847	,000
Budaya Organisasi.X1	,125	,029	,444	4,279	,000
Gaya Kepemimpinan.X2	,379	,044	,755	8,650	,000
Motivasi.X3	,126	,054	,246	2,333	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.Y

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2022)

Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 4,279 > t_{tabel} = 2,019541$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Berarti variabel Budaya Organisasi ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 8,650 > t_{tabel} = 2,019541$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Berarti variabel Gaya Kepemimpinan ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

Motivasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung} 2,333 > t_{tabel} = 2,019541$  dengan tingkat signifikansi  $0,025 > 0,05$ . Berarti variabel Motivasi ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

Dari hasil pengujian uji t di atas maka hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yaitu Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya.

**Penentuan Variabel Dominan**

Dari tabel 6 diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta (Koefisien yang distandarkan) terbesar yaitu 0,379 dengan signifikansi  $0,000 > 0,05$  dibandingkan dengan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X3) maka Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya.

**Pembahasan Hasil Penelitian****Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Baruna Amukti Jayasurya, hal ini dapat dilihat dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,097. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  yaitu 2,83. Dengan nilai signifikansi  $\alpha = 0,005$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh simultan dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) dalam bekerja adalah bukti kebenarannya.

**Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Baruna Amukti Jayasurya. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas Budaya Organisasi (X1) sebesar 4,279 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019541 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Nur, F.M., Nurmayanti, S. and Tatminingsih, (2020), penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten

Bima" yaitu ditunjukkan dengan nilai hasil uji t untuk masing-masing variable yaitu  $X1: 4,779 > t_{table} 1,98$ ;  $X2: 3,327 > t_{table} 1,98$ ; dan  $X3: 6,207 > t_{table} 1,98$

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baruna Amukti Jayasurya dan terbukti kebenarannya.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Baruna Amukti Jayasurya. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 8,650 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019541 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Mukmin, S. and Prasetyo, (2021) penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening PT. Bank Syariah Mandiri". Hal ini didasarkan pada hasil signifikansi uji t yaitu sebesar 0,049 dibawah 0,050. Budaya Organisasi (X2) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil signifikansi uji t yaitu sebesar 0,046 dibawah 0,050.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baruna Amukti Jayasurya dan terbukti kebenarannya.

#### **Pengaruh Motivasi (X3) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari penelitian ini Motivasi (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Baruna Amukti Jayasurya. Didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel bebas Motivasi (X3) sebesar 2,333 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019541 dengan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baruna Amukti Jayasurya.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Nursalsabil, (2020), penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pengadilan Tinggi Usaha Negara di Surabaya". Hasil pengujian terbukti  $t_{hitung}$  Motivasi (X1) sebesar 3,461, Budaya Organisasi (X2) sebesar 2,958 dan Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2,428 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00958 maka variabel bebas Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat Etos Kerja Karyawan sedangkan variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Etos Kerja Karyawan.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Baruna Amukti Jayasurya dan terbukti kebenarannya.

#### **Variabel Bebas yang Berpengaruh secara Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standar beta ( $\beta$ ) paling besar adalah Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,379 dibandingkan dengan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X3). Sehingga Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya.

Hipotesis ketiga yang menyatakan "Bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya" tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linear berganda, dan didapatkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai *unstandardized Coefficients* signifikan yang paling kecil dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (X3) yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yang diberikan perusahaan. Ini dikarenakan perusahaan memberikan Gaya Kepemimpinan yang kurang efektif. Kurangnya pemerataan tugas setiap divisi, tidak bisa menyusun budaya perusahaan yang kuat. Sehingga para pimpinan

tidak dapat memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada para karyawannya.

Hal tersebut didukung oleh teori Menurut Busro, (2018:239) Pemimpin akan selalu berusaha mencocokkan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam berinteraksi dengan sub-ordinatnya. Organisasi tentu memiliki pemimpinnya masing-masing, namun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung dalam jurnal Roynaldi, Djaelani, dan Khalikussabir (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan)”, yaitu fungsi dari gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai Teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung menunjukkan angka 32,097 yang artinya F hitung > F tabel 2,83 dan nilai signifikansi dari F hitung sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 4,279, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 8,650, dan Motivasi (X3) adalah sebesar 2,333 yang artinya t hitung > t tabel 2,019541. Sehingga dapat dikatakan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
- Hipotesis ketiga yang menyatakan “Bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linear berganda, dan didapatkan hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta ( ) terbesar adalah dari variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yaitu 0,379. Jadi dapat dikatakan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya. Semakin besar pengaruh Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan pula.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dewi, P., & Harjoyo. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UNPAM PRESS: Pamulang Tangerang Selatan.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enny Istanti1, Bramastyo Kusumo Negoro2, A. D. G. (2021). THE EFFECT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION, OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Company in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560–569. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.280>
- Enny Istantia, Achmad Daengs GSb, Fadjar Budiantoc, Indah Noviandarid, R. S. (2020). The Influences of Motivation, Work Milieu, and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 629–642.

- Enny Istanti, Ruchan Sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>
- Enny Istanti<sup>1)</sup>, Bramastyo Kusumo<sup>2)</sup>, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Hakim, S. (2021). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktek* (A. Riady (ed.); Pertama). 20.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Mukmin, S. and Prasetyo, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING'. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Nur, F.M., Nurmayanti, S. and Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 9(4), 356–368. <https://doi.org/doi:10.29303/jmm.v9i4.582>.
- Nursalsabil, S. . (2020). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja Karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara di Indonesia. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Roynaldi, M. R., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bina Reka Sub Kontraktor Lamongan). 82–94.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)*. Jakarta: Kencana.