

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Makmur Wonoploso Gondang Mojokerto

Thomas Mahardika Permana¹, Anna Kridaningsih², Fajar Budiyanto³

Email: thomasmahardhika@gmail.com¹, annakrida80@gmail.com²,
fajarquantum@gmail.com³

^{1,2,3} Jurusan Manajem Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto

Abstract

This study aims to analyze the simultaneous, partial, and dominant effects of leadership style, work culture, and motivation on employee performance. The research was conducted at UD. Sekar Makmur, Wonoploso Village, Gondang District, Mojokerto Regency, with a population of 45 employees, sampled using saturation/sensus technique. Data were collected through questionnaires and documentation. The analysis methods employed were descriptive analysis and multiple linear regression. Results indicate significant simultaneous and partial effects of leadership style, work culture, and motivation on employee performance, with work culture exerting the most dominant influence. Recommendations include enhancing work culture, leadership training, motivation stimulation, routine evaluation, and further research for deeper understanding and improved employee performance.

Keywords: *leadership style, work culture, motivation, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan, parsial dan dominan gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian adalah UD. Sekar Makmur Desa Wonoploso Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. Populasi seluruh karyawan UD. Sekar Makmur sejumlah 45 orang, sehingga penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan maupun parsial dan signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi: Tingkatkan budaya kerja, pelatihan kepemimpinan, dan stimulasi motivasi. Evaluasi rutin dan penelitian lanjutan diperlukan untuk memperdalam pemahaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen keorganisasian yang sangat penting (Sharma, 2023). Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar agar bisa berpengaruh dalam suatu organisasi (Rivaldo & Nabella, 2023). Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi

untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, karyawan, dan Masyarakat (Rustiawan et al., 2023). Penelitian mengenai dampak gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting. Dengan menyelami dinamika di dalam lingkungan organisasi ini, para peneliti dapat mengungkap wawasan yang halus yang dapat membimbing intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam lingkungan unik UD. Sekar Makmur dapat memberikan pengetahuan yang dapat diambil tindakan untuk memfasilitasi strategi yang disesuaikan untuk mengoptimalkan hasil organisasi.

Topik pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan area penelitian yang vital dalam manajemen sumber daya manusia. Laporan industri menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kerja yang kuat memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Alshamrani et al., 2023; Venkat et al., 2023). Artikel surat kabar sering kali menyoroti bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Prudential, 2023; Widiyanti, 2023). Statistik dari pemerintah juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program motivasi yang efektif memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Pransuamitra, 2019; Rizaty, 2022). Konsep-konsep ini mendasari penelitian tentang bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan yang baik, budaya kerja yang positif, dan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi. Nugroho & Wikaningtyas, (2023) memaparkan temuannya: Gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja pegawai, tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, tapi signifikan pada kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian Mufida, (2014) temuannya adalah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. secara parsial variabel gaya kepemimpinan, praktek kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian Andewi et al., (2022) secara parsial, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian Shodikin, (2018) menolak tiga dari lima hipotesis, menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan budaya kerja tidak memengaruhi motivasi kerja. Kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh budaya kerja.

Dalam literatur, telah dilakukan banyak penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan beragam, seperti gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh pada kinerja pegawai tetapi signifikan pada kepuasan kerja (Nugroho & Wikaningtyas, 2023), dan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Mufida, 2014). Namun, terdapat perbedaan pendapat, di mana Andewi et al. (2022) menemukan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Shodikin (2018) menolak hipotesis sebaliknya. Meskipun penelitian telah memperhatikan variabel-variabel tersebut, masih ada kekurangan dalam integrasi holistik dalam konteks organisasi tertentu, seperti UD.

Sekar Makmur di Wonoploso, Gondang, Mojokerto. Kesenjangan penelitian ini menjadi dasar untuk penelitian ini dalam memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang interaksi antara variabel-variabel tersebut dalam konteks spesifik tersebut.

Studi ini penting karena mengeksplorasi kompleksitas interaksi antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks spesifik ini. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mungkin belum meliputi aspek khusus organisasi ini, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi kekurangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih holistik. Dengan memposisikan dirinya di antara penelitian terdahulu, studi ini menawarkan kontribusi baru dengan mengeksplorasi konteks yang unik dan memperkaya literatur tentang hubungan antara variabel-variabel kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Kontribusi utamanya adalah memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu, bermanfaat bagi praktisi dan akademisi dalam disiplin manajemen sumber daya manusia.

Penelitian menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Sekar Makmur, Mojokerto. Konteks unik ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang interaksi variabel-variabel tersebut di tingkat mikro. Melengkapi literatur terdahulu, penelitian ini mengintegrasikan variabel-variabel secara holistik dalam konteks organisasi tertentu. Menyajikan pengetahuan baru dalam hubungan kompleks antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif dan wawasan praktis bagi manajer dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah yang berpengaruh paling dominan di antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan (Andewi et al., 2022; Shodikin, 2018; Wujarso et al., 2023). Misalnya, menurut teori transformasional, gaya kepemimpinan mencakup aspek-aspek seperti inspirasi, motivasi, dan pengaruh dalam menginspirasi dan menggerakkan anggota tim menuju visi bersama (Muktamar, Yassir, et al., 2024). Teori ini menekankan peran pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan visi yang memotivasi dan menginspirasi anggota tim untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama (Rachman et al., 2023). Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan tugas atau otoritas formal, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis dan emosional dalam membentuk hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim (Arif et al., 2024; Rachman et al., 2023).

Beberapa faktor mempengaruhi gaya kepemimpinan, termasuk kepribadian pemimpin, situasi organisasi, dan karakteristik anggota tim (Nursalim et al., 2023). Contohnya, pemimpin dengan kepribadian ekstrovert cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih ekspresif dan berani, sementara pemimpin dengan kepribadian introvert mungkin lebih cenderung menggunakan gaya yang lebih reflektif dan hati-hati (Dewi et al., 2023; Saptoto et al., 2024). Selain itu, situasi organisasi seperti kondisi ekonomi, struktur organisasi, dan kebutuhan karyawan juga dapat memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan (Wibowo & Tjahjono, 2023). Faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi bagaimana seorang pemimpin memandu dan memengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi (Iswahyudi et al., 2023; Supit, 2023).

Indikator gaya kepemimpinan meliputi gaya komunikasi, delegasi tugas, pengambilan keputusan, dan keterlibatan dalam pembuatan Keputusan (Andani et al., 2024). Sebagai contoh, gaya kepemimpinan yang demokratis ditandai dengan keterlibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan, sedangkan gaya otoriter cenderung sentralistik (Suaidy & Rony, 2023). Evaluasi kinerja tim, kepuasan kerja, dan tingkat retensi karyawan juga mencerminkan efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kesuksesan organisasi (Haetami et al., 2023).

Budaya Kerja

Budaya kerja, menurut para ahli, merujuk pada serangkaian norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang diterima dan dipertahankan dalam suatu organisasi (Nurlaili, 2023). Definisi ini menekankan pentingnya aspek-aspek seperti tradisi, kebiasaan, dan aturan non-resmi yang membentuk lingkungan kerja organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi budaya kerja mencakup sejarah organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, dan komposisi karyawan (Sukarman & Lubis, 2023). Misalnya, sejarah organisasi dapat memengaruhi budaya kerja melalui warisan budaya yang dibawa dari masa lalu, sedangkan kepemimpinan berperan dalam menetapkan nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi. Faktor lain seperti struktur organisasi dan komposisi karyawan juga dapat membentuk budaya kerja dengan cara yang unik (Ludin et al., 2023).

Indikator budaya kerja meliputi berbagai aspek, termasuk tingkat keterbukaan, kepercayaan, kerjasama antar karyawan, dan adaptabilitas organisasi (Nurlaili, 2023). Budaya kerja yang terbuka dan inklusif sering ditandai dengan komunikasi yang terbuka, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, dan penekanan pada kerjasama dan tim (Elzagi et al., 2024). Di sisi lain, budaya yang kurang terbuka dan adaptif mungkin menunjukkan adanya hierarki yang kuat, kurangnya inovasi, dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Goncalves et al., 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan mempertahankan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan tersebut dalam konteks pekerjaan (Siregar & Faddilla, 2023; Usman et al., 2023). Definisi ini menekankan peran dorongan internal, termasuk kebutuhan, harapan, dan aspirasi individu dalam memotivasi perilaku kerja (Loudoe et al., 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi kebutuhan psikologis, kepuasan kerja, pengakuan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karier (Saputra, 2024). Misalnya,

kepuasan kerja yang tinggi dan pengakuan atas prestasi kerja seringkali meningkatkan motivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Sulaeman & Sugiarto, 2024).

Indikator motivasi kerja dapat mencakup tingkat keterlibatan karyawan, intensitas upaya kerja, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat retensi karyawan (Dwiarto, 2022). Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, menunjukkan upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan, dan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi (Alissa & Dwi, 2024). Selain itu, tingkat retensi karyawan yang tinggi juga dapat menjadi indikator motivasi kerja yang efektif, karena karyawan yang termotivasi cenderung tetap berkomitmen dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi (Siregar & Faddilla, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian tujuan dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaan (Anggraini et al., 2023; Arifin & Saepudin, 2024). Definisi ini menyoroti aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Muktamar, Saputra, et al., 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi (Usman et al., 2023). Misalnya, tingkat motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang toksik atau kurangnya dukungan dari manajemen dapat menghambat kinerja (Efandi et al., 2023).

Indikator kinerja karyawan dapat mencakup jumlah produksi, tingkat kehadiran, tingkat kesalahan, evaluasi kinerja, dan umpan balik dari rekan kerja atau atasan (Cahyono & Riu, 2023). Penilaian kinerja yang komprehensif sering melibatkan berbagai aspek, termasuk kuantitas dan kualitas pekerjaan, inisiatif, kerja sama tim, serta kemampuan untuk memecahkan masalah dan beradaptasi dengan perubahan (Tahir et al., 2023). Selain itu, tingkat kepuasan klien atau pelanggan, tingkat retensi karyawan, dan peningkatan dalam pencapaian tujuan organisasi juga dapat digunakan sebagai indikator kinerja karyawan yang efektif (Kurniawati et al., 2024; Nainggolan & Kuntadi, 2023; Wahyuni & Martias, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan UD. Sekar Makmur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang meliputi observasi, interview, dan kuisioner. Sedangkan, data sekunder meliputi jurnal, buku, dan dokumentasi. Analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji regresi linier berganda, dan Koefisien Determinasi (R²) dengan aplikasi software SPSS 25.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T

Pengujian parsial bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependennya. Dengan kata lain, ini dilakukan untuk memahami apakah ada hubungan antara setiap variabel independen dan variabel dependen secara terpisah.

Tabel. 1
Hasil Hasil Uji t
Coefficients

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-3,509	0,001
Gaya Kepemimpinan (X1)	6,450	0,000
Budaya Kerja (X2)	6,606	0,000
Motivasi (X3)	5,949	0,000

a. Dependent Variabel: Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung untuk masing-masing variabel (gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi) jauh lebih besar daripada nilai t tabel yang dihitung sebelumnya (2,015). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t ini.

Hasil Uji F

Tabel. 2
Hasil Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	46,686	.000 ^b
Residual		
Total		

Dependent Variabel Y

Predictors : (Constant), X3, X1, X2

Rumus untuk menghitung F tabel adalah dengan membagi jumlah variabel bebas (k) dengan selisih jumlah sampel (n) dan jumlah variabel bebas (k) dikurangi satu. Jika hasil F Hitung lebih besar dari F Tabel, seperti dalam kasus ini di mana 46,686 lebih besar dari 2,83, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel. 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-5,319	1,516	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,566	0,088	0,492
Budaya Kerja (X2)	0,600	0,091	0,506
Motivasi (X3)	0,423	0,071	0,445

a. Dependent Variable Y

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -5,319 menunjukkan pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas konstan, kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,511.
2. Koefisien (b1) sebesar 0,566 menandakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) naik 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,676, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien (b2) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel budaya kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,164, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Koefisien (b3) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi (X3) akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar -0,011, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja (X2), yang memiliki nilai koefisien terbesar, yaitu 0,600.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel (gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi) lebih besar dari nilai t tabel, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan. Ini menguatkan pemahaman bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang positif, dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Meskipun konfirmasi ini mendukung teori-teori yang telah ada, penelitian ini juga memberikan landasan teoritis baru dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana interaksi

antara ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara holistik. Hal ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan teori baru yang lebih komprehensif tentang manajemen sumber daya manusia dan memperkaya pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

Penelitian ini mengonfirmasi temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nugroho & Wikaningtyas (2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi signifikan terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Mufida (2014) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Namun, penelitian ini melengkapi pengetahuan yang ada dengan mengeksplorasi interaksi antara ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks organisasi spesifik. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi saling memengaruhi dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung yang signifikan (46,686) dibandingkan dengan F tabel (2,83), serta nilai signifikansi yang rendah (0,000), mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap relevansi teori dalam konteks kinerja organisasi.

Hasil baru dari penelitian ini adalah konfirmasi bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja organisasi. Teori transformasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Teori budaya organisasi menekankan pentingnya budaya kerja yang positif dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Sementara itu, teori motivasi menyoroti pentingnya memahami kebutuhan dan dorongan individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan mengonfirmasi hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini memberikan landasan teoritis yang kuat bagi praktisi dan peneliti dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya kerja (X2) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien (b_2) yang paling besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Hal ini diperkuat oleh nilai F hitung yang menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model regresi linier berganda.

Hasil baru dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi. Ini menegaskan teori-teori tentang pentingnya budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Teori budaya organisasi menekankan bahwa budaya kerja yang positif dan kuat dapat meningkatkan motivasi,

keterlibatan, dan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya organisasi untuk memperkuat dan memelihara budaya kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengutamakan pembangunan budaya kerja yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan produktif bagi karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menegaskan adanya pengaruh yang signifikan secara individu dari masing-masing variabel tersebut. Temuan ini mendukung teori-teori yang telah ada tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan landasan teoritis baru dengan memperdalam pemahaman tentang interaksi holistik antara ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi spesifik. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori-teori yang menekankan pentingnya interaksi antara ketiga variabel tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap relevansi teori dalam konteks praktis manajemen organisasi. Hasil baru dari penelitian ini adalah penekanan pada peran dominan budaya kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan landasan teoritis yang kuat bagi praktisi dan peneliti dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memperkuat dan memelihara budaya kerja yang positif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, kolaboratif, dan produktif bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi secara bersama-sama maupun secara individu berpengaruh secara statistik terhadap kinerja karyawan. Namun, dari ketiga variabel tersebut, budaya kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk perlu meningkatkan budaya kerja, memberikan pelatihan kepemimpinan yang efektif, serta merancang program stimulasi motivasi bagi karyawan. Selain itu, disarankan untuk melakukan evaluasi rutin dan penelitian lanjutan guna mendalami pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan strategi manajemen yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alissa, S., & Dwi, M. M. (2024). Peran Harapan sebagai Mediator Antara Partisipasi dalam Mengambil Keputusan dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 13–18.
- Alshamrani, M., Alharthi, S., Helmi, M., & Alwadei, T. (2023). Determinants of employee retention in pharmaceutical companies: Case of Saudi Arabia. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 8–22.
- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Apriliani, A. (2024). Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1932–1940.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *EMAS*, 3(11), 137–150.
- Anggraini, M., Julia, M., & Mauliana, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Corporation. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(6), 2462–2469.
- Arif, H. M., Sri Wahyuningsih, S. E., Sunarsi, D., MM, Ch., Evi Susanti, S. E., Putra, R. S., SE, M., Werdiningsih, R., Samsara, L., & IAN, S. (2024). *GAYA KEPEMIMPINAN*. CV Rey Media Grafika.
- Arifin, I. R., & Saepudin, A. K. (2024). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*, 7(1), 52–64.
- Bawa, S. S. (2023). Implement gamification to improve enterprise performance. *International Journal of Intelligent Systems and Applications in Engineering*, 11(2), 784–788.
- Cahyono, H., & Riu, J. B. G. (2023). Mendorong Produktivitas Kerja Melalui Peran Pelatihan dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisaional Sebagai Intervening Penelitian Pada Karyawan Industri Genteng di Kebumen. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 9(2), 41–55.
- Dewi, I. C., Kisworo, M. W., & Wicaksono, A. S. (2023). *Seri Kuliah Ringkas: Technopreneurship*. Penerbit Erlangga.
- Dwiarto, A. (2022). *Pengaruh Engagement, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Krakatau Tirta Industri*.
- Efandi, S., Putri, R. N., & Indrayeni, W. (2023). Toxic leadership: faktor pengaruh, implikasi terhadap organisasi, dan strategi intervensi. *Behavioral Science Journal*, 1(2), 19–33.
- Elzagi, V., Yeronica, F., Risvi, H., Melissa, M., Williyen, H., & Sentoso, A. (2024). Analisis Budaya Organisasi Pada Bisnis Internasional Perusahaan Alibaba. *Student Research Journal*, 2(1), 1–15.

- Goncalves, D., Bergquist, M., Bunk, R., & Alänge, S. (2020). Cultural aspects of organizational agility affecting digital innovation. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(4), 13–46.
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 50–64.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kurniawati, A., Sulistyawati, A. I., & Widjajanti, K. (2024). Analisa kinerja RSU Muhammadiyah Darul Istiqomah Kendal dengan metode balance scorecard. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(3), 306–318.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26.
- Mufida, D. N. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan*.
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/16246>
- Mukhtar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Mukhtar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, S. W. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 181–190.
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). Dampak Komunikasi Efektif, Kinerja, Serta Efektivitas Organisasi Pada Organisasi Profesional. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(4), 71–80.
- Nugroho, D., & Wikaningtyas, S. U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(4), 741–766.
- Nurlaili, L. (2023). *Peranan Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan terhadap Kinerja Anggota Tim Pengembang Kurikulum di Indonesia*. MEGA PRESS NUSANTARA.

- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86–108.
- Pransuamitra, P. A. (2019). *Produktivitas Pekerja Indonesia di ASEAN Urutan Berapa?* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190501180014-4-69943/produktivitas-pekerja-indonesia-di-asean-urutan-berapa>
- Prudential, T. (2023). *10 Gaya Kepemimpinan untuk Kinerja Optimal Anggota Anda / Prudential Indonesia*. <https://www.prudential.co.id/id/pulse/article/gaya-kepemimpinan/>
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1024–1033.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: Education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182–188.
- Rizaty, M. A. (2022). *Daftar Negara dengan Produktivitas Pekerja Tertinggi di Dunia pada 2022, Bagaimana Indonesia?* Katadata.Com. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/26/daftar-negara-dengan-produktivitas-pekerja-tertinggi-di-dunia-pada-2022-bagaimana-indonesia>
- Rustiawan, I., Gadzali, S. S., Suharyat, Y., Iswadi, U., & Ausat, A. M. A. (2023). The Strategic Role of Human Resource Management in Achieving Organisational Goals. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 632–642.
- Saptoto, R., Asri, Y. N., & Palupi, T. N. (2024). *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri*. TOHAR MEDIA.
- Saputra, R. (2024). Penelitian tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(1), 23–39.
- Sharma, F. C. (2023). *Human resource management*. SBPD Publications.
- Shodikin, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 61–72. <http://www.jpeb.dinus.ac.id>
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty. *Jurnal Pijar*, 1(3), 559–565.
- Sofia, M., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., & Pietrantoni, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and reskilling in organisations. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26, 39–68.

- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29–49.
- Sukarman, A., & Lubis, T. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(03), 648–660.
- Sulaeman, M., & Sugiarto, I. (2024). Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi kepuasan kerja. *Insight Management Journal*, 4(2), 98–109.
- Supit, B. F. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan: Teori Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., & Afyah, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Venkat, M. V. V., Khan, S. R. K., Gorkhe, M. D., Reddy, M. K. S., & Rao, S. S. P. (2023). Fostering Talent Stability: A Study on Evaluating the Influence of Competency Management on Employee Retention in the Automotive Industry. *Remittances Review*, 8(4).
- Wahyuni, P., & Martias, D. (2024). Implementasi Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 92–105.
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129–142.
- Widiyanti, K. dan A. (2023). *Analisis tentang Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Para Pegawai*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/Analisis-tentang-Gaya-Kepemimpinan-terhadap-Motivasi-Kerja-Para-Pegawai.html>
- Wujarso, R., Ismail, A., Pranadani, A., & Teknologi, P. A. L. (2023). *Kepemimpinan: di Era Kekinian*. Asadel Liamsindo Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=sWvdEAAAQBAJ>