
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Desa Tibubeneng

Ni Putu Indah Purnamawati ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

I Wayan Suartina ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: indahpurnama123wati@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) are the most valuable assets owned by agencies, organizations or companies. Because its existence is very related to the dynamics of company mobilization. Therefore, many companies are always trying to improve the quality of their resources so they can carry out their work activities to the fullest. The purpose of this research is to determine the effect of leadership style, work motivation, and organizational culture on employee performance. The data used is quantitative primary data which will be obtained from distributing questionnaires. The number of samples used in this study were 33 respondents. The data collection technique used is in the form of a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of this study indicate that leadership style, work motivation, and organizational culture simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. Leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, where if the leadership style increases, employee performance increases. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, where if work motivation increases, employee performance increases. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance, where if organizational culture increases, employee performance increases

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh instansi, organisasi atau perusahaan. Karena keberadaannya sangat terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer kuantitatif yang akan diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berbentuk kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika gaya

kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh instansi, organisasi atau perusahaan. Karena keberadaannya sangat terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu faktor yang paling sangat relevan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja pegawai.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja karyawan, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Memotivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi kinerja pegawai meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama dianut oleh semua anggota organisasi. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Budaya organisasi yang

ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Desa Tibubeneng adalah salah satu desa di kecamatan Kuta Utara, kata Tibubeneng berasal dari kata Tibuan yang artinya bulakan atau sumur, dan Neng artinya tidak ada air atau kering. Kata Tibuan dan Neng menjadi Tibubeneng dan dijadikan nama Banjar serta Desa Tibubeneng sampai saat ini.

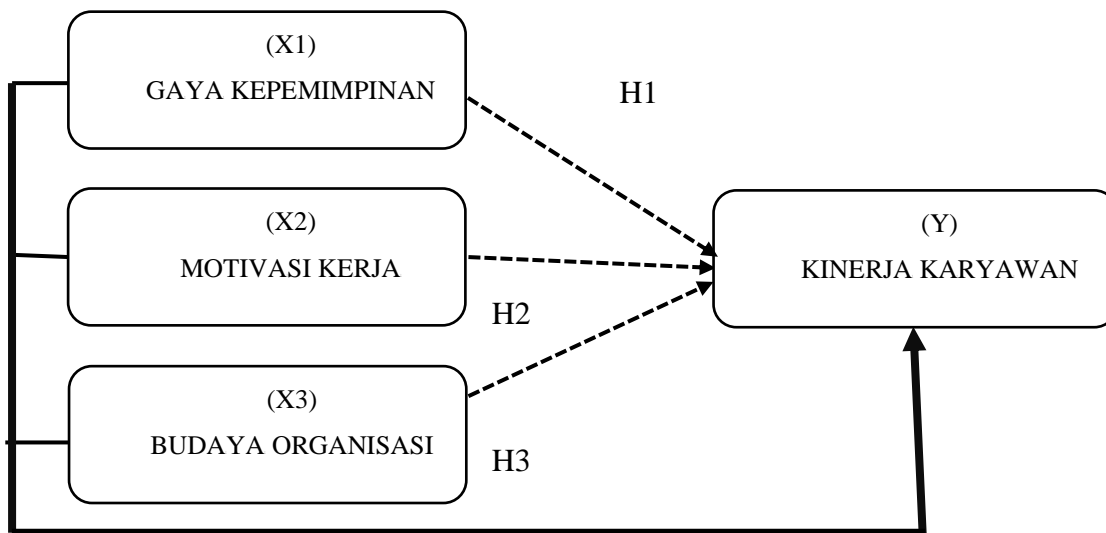
Berdasarkan observasi yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa adanya faktor penghambat gaya kepemimpinan staf di Desa Tibubeneng, Kuta Utara masih belum maksimal dalam hal mengayomi bawahannya, salah satu yang ditemui penulis saat observasi yaitu sulitnya masyarakat Desa Tibubeneng untuk mengurus surat-surat, maupun pengadiminitrasiaan karena tidak adanya staf maupun yang berada dikantor. Dalam hubungan motivasi kerja, karyawan di Kantor Desa Tibubeneng kurangnya *feedback* atau dukungan kepada karyawan, kurangnya dalam berkembang karyawan dan prestasi kinerja karyawan. Budaya Organisasi pada Kantor Desa Tibubeneng Kurangnya keberanian dari tiap individu untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan, Kesulitan didalam mengembangkan ide karena keterbatasan ruang ide dalam menyampaikan pendapat, Sebagian individu tidak menggunakan konsep surat yang telah ada pada tugas kearsipan, sehingga membuat konsep baru yang mengakibatkan konsep surat dikembalikan karena salah dan memperlambat target kerja.

Menurut penelitian Hasil penelitian oleh Ginanjar Indra persada (2012), Nurjanah (2008), Cion Orocomna (2018), Endang Mahpudin (2018), sartika (2020), Harunal anwar (2017) dan Muhammad Ekshan (2019) telah membuktikan bahwa, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tibubeneng.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tibubeneng.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tibubeneng.
- H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tibubeneng.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Tibubeneng yang terletak di Desa Tibubeneng, kecamatan Kuta Utara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 orang responden yang diambil menggunakan metode atau teknik sampel jenuh yaitu pengambilan responden sebagai sampel dilakukan secara keseluruhan karyawan yang ada pada kantor Desa Tibubeneng. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuisioner. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variable penelitian ini yaitu pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid semua karena menurut perhitungan yang digunakan untuk menentukan koefisien korelasi, semuanya memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel. (0,30). Sehingga dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data

penelitian. Dan berdasarkan hasil uji realibilitas menyatakan seluruh pernyataan dinyatakan realiable karena seluruh pernyataan memiliki nilai alpha yang lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46814099
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.075
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.482	2.073
	Motivasi Kerja	.283	3.534
	Budaya Organisasi	.326	3.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF-nya dibawah 10. Ini berarti tidak terjadi multikolinieritas antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.617	2.557		-1.023	.315
	Gaya Kepemimpinan	.030	.049	.156	.605	.550

Motivasi Kerja	.037	.065	.193	.574	.570
Budaya Organisasi	-.018	.083	-.067	-.213	.833

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error. Maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.531	4.343		.583	.565
Gaya Kepemimpinan	.131	.084	.228	2.567	.028
Motivasi Kerja	.161	.110	.106	2.560	.030
Budaya Organisasi	.462	.142	.578	3.259	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut Gaya Kepemimpinan (X_1), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel = $2.567 > 2.034$ dan signifikan = $0,028 < 0,05$, sehingga hipotesis 1 (H_1) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut Motivasi Kerja (X_2), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel = $2.560 > 2.034$ dan signifikan = $0,030 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 (H_2) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis tersebut Budaya Organisasi (X_3), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel = $3.259 > 2.034$ dan signifikan = $0,03 < 0,05$, sehingga hipotesis 3 (H_3) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.571	3	54.524	22.924	.000 ^b
	Residual	68.974	29	2.378		
	Total	232.545	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 22.924 dengan signifikan F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pada taraf kepercayaan 5% secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.673	1.54221

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan besarnya Adjusted (R^2) adalah 0,673, hal ini berarti 67,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, sedangkan sisanya $(100\% - 67,3\%) = 32,7\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Desa Tibubeneng, (2). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Desa Tibubeneng, (3). Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Desa

Tibubeneng, (4). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor Desa Tibubeneng.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian maka dapat diberikan saran yaitu meningkatkan motivasi kerja agar dapat menjalankan tugas dengan baik, selain itu Faktor Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling tinggi nilainya, maka demikian karyawan pada kantor desa diharapkan dapat mempertahankan budaya yang ada dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Atqiya, M. N. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad Malang. *Central Library Of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Of Malang*, 159.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hamid, D. (2017). (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Hastari, S., Oktafiah, Y., & Amal, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Nugroho Berkah Feed Kabupaten Pasuruan. *Jurnal EMA*, 7(2), 144. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.301>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

-
- (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Robbins. (2004). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol, 31(1)*, 60. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.