

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIE BISNIS INDONESIA

Susanto
Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta
susanto@stiebi.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik *sampling* menggunakan teknik sensus dan sampel sebanyak 40 orang karyawan STIE Bisnis Indonesia. Teknik analisis menggunakan analisis korelasi regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (*Adjusted R²*) adalah 0,675 atau 67,5% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 67,5% sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work motivation, and organizational culture on employee performance. The sampling technique uses census techniques and a sample of 40 STIE Bisnis Indonesia employees. The analysis technique uses multiple regression correlation analysis. The results showed that partially or simultaneously variables of leadership, work motivation, and organizational culture significantly influence employee performance. Correlation coefficient value is 0.826 which means that there is a very strong correlation / relationship between leadership variables, work motivation, and organizational culture with employee performance variables. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) value is 0.675 or 67.5% which means that the independent variables can explain the change in employee performance variables by 67.5% while the rest are explained by other factors outside this study.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia sebagai suatu lembaga pendidikan yang didirikan oleh Yayasan Almatama Bawono Loka, didirikan pada tanggal 21 Februari 1991. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia (STIE BI) sangat mengedepankan mutu pendidikannya,

diantaranya dengan cara melengkapi fasilitas-fasilitas pendukung; pembangunan gedung perkuliahan, perpustakaan yang sangat memadai, sistem informasi manajemen perguruan tinggi berbasis teknologi, serta penyediaan tenaga akademis dan non akademis yang mumpuni menjadikan STIE Bisnis Indonesia dari tahun ke tahun mendapatkan mahasiswa yang sangat signifikan.

STIE Bisnis Indonesia didirikan di samping bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa juga bertujuan menjadi Perguruan Tinggi Unggulan dan apabila itu tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan ini, diperlukan landasan yang kuat berupa pembentukan sebuah keahlian baik individu maupun kelompok serta iklim kerja yang baik dan kondusif. Disamping itu perlu juga adanya pemberian pengmotivasi kerjaan berupa insentif serta peningkatan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Sumber daya manusia di STIE Bisnis Indonesia merupakan aset yang sangat penting dan sangat bermotivasi kerja. Pencapaian hasil kerja secara maksimal akan sangat didukung oleh peningkatan peran para pimpinan dari level Ketua sampai dengan Bagian yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Saat ini aspek pengembangan sumber daya manusia telah mendapat perhatian khusus dari para manajemen STIE Bisnis Indonesia. Pimpinan memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam menentukan pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu karena pengelolaan faktor sumber daya manusia sangat penting karena memegang peran utama dalam pelaksanaan kegiatan fungsi-fungsi yang lain dalam STIE Bisnis Indonesia.

STIE Bisnis Indonesia membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dalam persaingan. Perubahan lingkungan organisasi yang begitu cepat menuntut pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu antara pemahaman sistem dan manusia yang ditunjang oleh saling pengertian dari para pengelola sumber daya manusia. Permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia mulai dari pengaruh pemimpin, budaya organisasi sampai pada motivasi kerja akan ikut menentukan kebijakan manajemen STIE Bisnis Indonesia dalam menentukan kebijakan yang akan diambil.

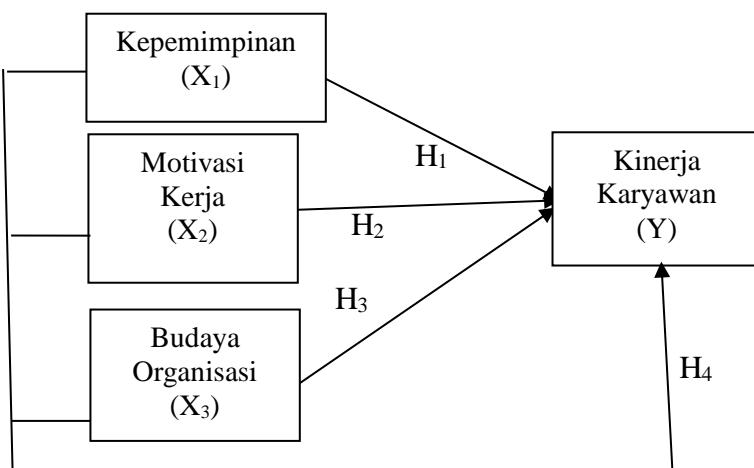
TINJAUAN TEORI

Menurut Samsudin [1] “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sementara itu menurut Robbins dan Coulter [2] “Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sudarwan [3] “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Samsudin [1] “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar

mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Hasibuan [4] "Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal".

Sementara itu menurut Rivai [5] "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Nawawi [6] "Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu". Selanjutnya menurut Thoha [7] "Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan". Chatab [8] menyatakan bahwa "Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasinya". Menurut Chatab [8] "Budaya organisasional adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang bias sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu". Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada para perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit diubah.

Menurut Suwatno dan Priansa [9] "Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya". Sedangkan menurut Wirawan [10] "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Sementara itu menurut Fahmi [11] "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu".



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Referensi diolah, 2019.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 diduga terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H2 diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 diduga terdapat pengaruh signifikan budaya organiasi terhadap kinerja karyawan.

H4 diduga terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organiasi terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survey. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan resmi dan tercatat aktif bekerja pada STIE Bisnis Indonesia Jakarta per tanggal 1 Desember 2019 sebanyak 40 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono [12], yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Oleh karena itu sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 orang responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS untuk pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas

Hasil perhitungan koefisien korelasi skor 40 dengan $dk = 40 - 3 - 1 = 36$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,3202. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} . Serta membandingkan p value dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika P -value kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan dinyatakan valid. Analisis *output* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Signifikan	Keputusan
X1.1	0,637	0,3202	0,000	Valid
X1.2	0,702	0,3202	0,000	Valid
X1.3	0,713	0,3202	0,000	Valid
X1.4	0,380	0,3202	0,016	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Signifikan	Keputusan
X2.1	0,745	0,3202	0,000	Valid
X2.2	0,848	0,3202	0,000	Valid
X2.3	0,693	0,3202	0,000	Valid
X2.4	0,770	0,3202	0,000	Valid
X2.5	0,398	0,3202	0,011	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Signifikan	Keputusan
X3.1	0,624	0,3202	0,000	Valid
X3.2	0,916	0,3202	0,000	Valid
X3.3	0,608	0,3202	0,000	Valid
X3.4	0,916	0,3202	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R hitung	R Tabel	Signifikan	Keputusan
Y.1	0,687	0,3202	0,000	Valid
Y.2	0,503	0,3202	0,001	Valid
Y.3	0,676	0,3202	0,000	Valid
Y.4	0,360	0,3202	0,023	Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan kuesioner variabel kepemimpinan tersebut valid untuk dipergunakan bagi objek yang diteliti karena seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ nilai signifikan $< 0,05$.

Pengujian Reliabilitas

Penyajian terhadap reliabilitas alat ukur dilakukan dengan statistik *cronbach's alpha* untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka pernyataan reliabel
2. Jika *cronbach's alpha* $< 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	<i>cronbach's alpha</i>	Keputusan
Kepemimpinan	4	0,644	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0,714	Reliabel
Budaya Organisasi	4	0,741	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0,605	Reliabel

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

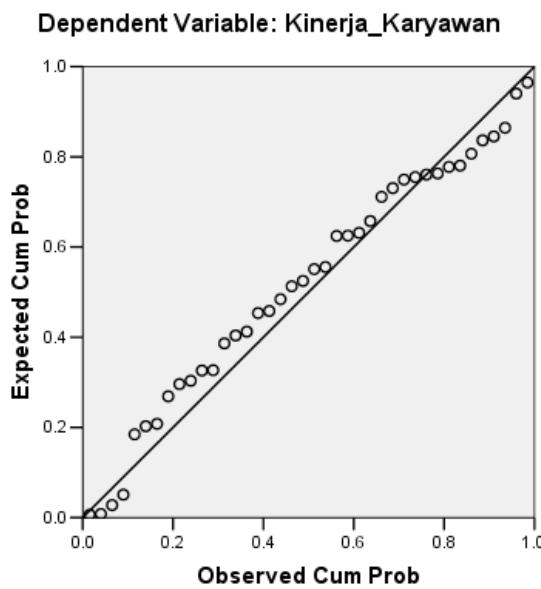
Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut:

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan. Pengujian ini dapat dilakukan dengan jalan melihat grafik histogram kekeliruan yang berbentuk lonceng (distribusi normal) dan Normal P-P-plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik atau data bergerak searah dan mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat melanjutkan ke uji multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas dengan
VIF (Variance Inflation Factors)**

Model	Coefficients ^a		
	Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	,935	1,070
	Motivasi_Kerja	,971	1,030
	Budaya_Organisasi	,935	1,069

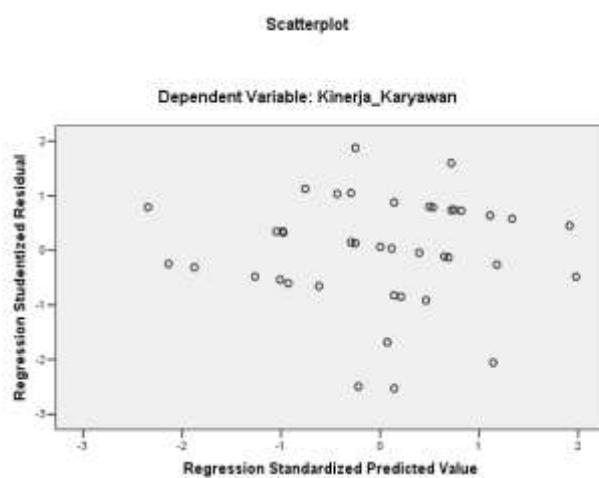
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai *tolerance* dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi tidak ada yang menunjukkan di bawah 10% atau melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolinearitas atau H_0 diterima.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Sumber: Data diolah

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukkan variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Uji Hipotesa

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel terikat berhubungan positif atau negatif. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS 19.

Tabel 7 Hasil Output Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	16,645	3,771		4,414	,000
Kepemimpinan	,078	,134	,098	3,587	,000
Motivasi_Kerja	,100	,087	,187	4,145	,000
Budaya_Organisasi	,090	,153	,098	3,959	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Model regresinya adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 16,645 + 0,078X_1 + 0,100X_2 + 0,090X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Parameter X₁

b₂ = Parameter X₂

b₃ = Parameter X₃

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Budaya organisasi

e = *error*

Persamaan regresi di atas berarti sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,078 menyatakan bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,078 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,100 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,100 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,090 menyatakan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,090 satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,675	1,19066

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas besarnya korelasi (R) sebesar 0,826 yang berarti menunjukkan adanya korelasi/hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination* (R^2) adalah 0,675 atau 67,5% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika nilai signifikan (probabilitas) $> 0,05$

H_0 ditolak jika nilai signifikan (probabilitas) $< 0,05$

Tabel 9. Hasil Uji Secara Individu

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,645	3,771		,000
	Kepemimpinan	,078	,134	,098	,000
	Motivasi_Kerja	,100	,087	,187	,000
	Budaya_Organisasi	,090	,153	,098	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien untuk kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,587 > 2,028$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien untuk motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,145 > 2,028$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hamidi [13] dimana motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Tetap pada STIE PGRI Sukabumi.
3. Koefisien untuk budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,959 > 2,028$) serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada hubungan positif dan pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima jika signifikan (probabilitas) $> 0,05$

H_0 ditolak jika signifikan (probabilitas) $< 0,05$

Tabel 10 Hasil Uji Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,739	3	1,246	18,879	,000 ^a
	Residual	51,036	36	1,418		
	Total	54,775	39			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Motivasi_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 18,879 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,879 > 2,87$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada hubungan positif dan pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketiga*. Bandung, 2010.
- [2] S. P. Robbins and M. K. Coulter, *Organisations and Behaviour*. Pearson Custom Pub., 2009.
- [3] S. Danim, *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. 2004.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [5] V. Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Press, 2016.
- [6] H. Nawawi, *Manajemen sumber daya manusia*. 2006.
- [7] M. Thoha, *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. 2012.
- [8] N. Chatab, *Profil budaya organisasi*. 2007.
- [9] H. Suwatno and D. J. Priansa, “Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis,” *Bandung Alf.*, 2011.
- [10] A. Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan penelitian*. Jakarta, 2015.
- [11] I. Fahmi, *Manajemen teori, kasus, dan solusi*. 2012.
- [12] P. Sugiyono, *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. 2015.
- [13] D. Z. Hamidi, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi,” *Ekonomak*, vol. 1, no. 1, pp. 0–8, 2015.