

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia)

Asyifa Fadhila  
20141111125

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to examine the positive or negative impact of every independent variable towards dependent variable. This study uses the leadership style, work motivation, and organizational culture as an independent variable, and employee performance as the dependent variable. The population of this research is an offshore Pangkah employee of PT. Saka Energi Indonesia, as many as 50 employees.*

*The primary data used in this study comes from questionnaire with likert scale model. The analytical method used is multiple regression linear analysis using SPSS Version 23. The coefficient determination shows that leadership style, work motivation, and organizational culture influence on employee performance of offshore Pangkah PT. Saka Energi Indonesia is 72.7%, while the remaining 23.3% is explained by other variables that are not described in this study.*

*The summary of the result of multiple regression linear indicate that there are: 1) leadership style have a positive impact to employee performance. 2) work motivation has a negative impact on employee performance. 3) organization culture has a positive impact on employee performance.*

**Keyword:** Leadership Style, Work Motivation, Organization Culture, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Pada *setting* organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan atau organisasi (Mandey, 2014).

Pada Agustus 2017, Anak perusahaan PT. Saka Energi Indonesia, Saka Indonesia Pangkah Limited untuk kedua kalinya mendapatkan penghargaan Patra Nirbhaya Karya Pratama dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral atas keberhasilannya mencapai 4.802.152 jam kerja tanpa kehilangan hari kerja karena kecelakaan pada periode 15 Januari 2014 sampai 31 Maret 2017 berdasarkan Peraturan Menteri Pertambangan dan Energi No. 516.K/38/M.PE/1989. Penghargaan ini membuktikan bahwa semua kecelakaan kerja dapat dicegah dengan pendekatan yang tepat untuk setiap pekerjaan dan selama SAKA memiliki komitmen yang kuat dan kepemimpinan untuk menjaga budaya keselamatan dan kesadaran dari semua pihak.

Menurut Dessler (2015:312) kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kemudian menurut Robbins & Judge (2015:307) kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Menurut (Hakim, 2006) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Disamping itu, peran pemimpin menjadi tidak kalah penting. Menurut Cahyono (2012) Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan organisasi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan pegawai tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan. Pemimpin juga perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. (Trang, 2013).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. (Salam, 2013).

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kinerja bagi organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya budaya organisasi yang baik yang dapat menjadikan kinerja karyawan yang tinggi. Pada dasarnya karyawan atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya Organisasi adalah apa yang karyawan terima dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. (Ivancevich *et al*, 2011:35).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2012:43) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Daft (2010:5) adalah pengaruh hubungan antara para pemimpin dan pengikutnya yang berniat untuk mengubah dan mencerminkan hasil nyata tujuan bersama mereka. Chemers (2002) memiliki pandangan berbeda tentang definisi gaya kepemimpinan, arti gaya kepemimpinan adalah sebagai proses pengaruh sosial dimana satu orang dapat menimbulkan bantuan orang lain dalam pencapaian tugas bersama. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. (Colquitt *et.al*, 2009:548).

### **Motivasi Kerja**

Robbins & Judge (2017:247) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Gibson (2013:165) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Daft (2010:373) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

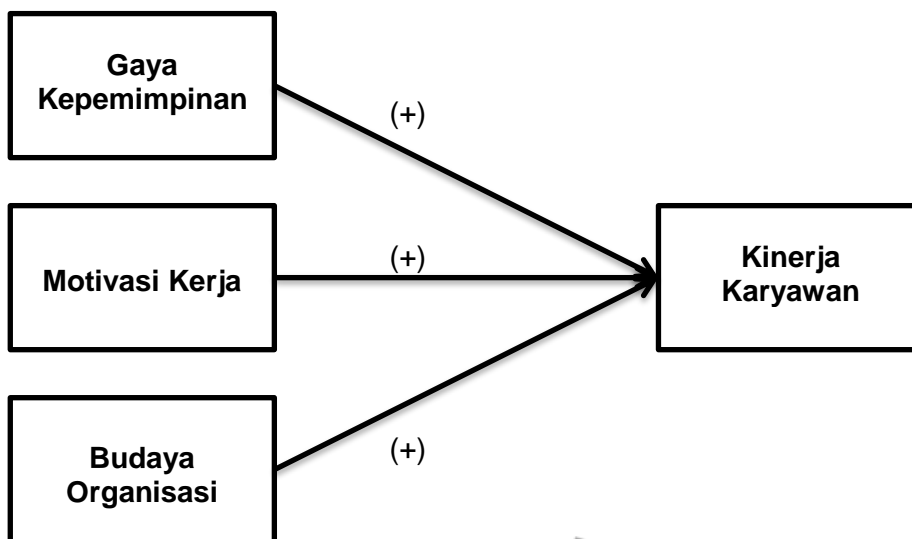
### **Budaya Organisasi**

Wibowo (2013:19) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi dijelaskan oleh Robbins & Coulter (2012:51), sebagai nilai, keyakinan, atau persepsi yang dimiliki bersama karyawan dalam suatu organisasi atau unit organisasi. Menurut Colquitt *et al* (2009:546) budaya organisasi adalah pengetahuan sosial bersama di dalam organisasi berkenaan dengan peraturan, norma, nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya (Fahmi, 2012:83). Riani (2011:98) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain menurut dua pihak, terdapat juga pengertian kinerja yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 2008:51).

## Kerangka Penelitian



Gambar 1  
Kerangka Penelitian

## Rerangka Konseptual

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. (Tampi, 2014).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Potu (2013), Suminar *et al* (2015), dan Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Ho1 : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**Ha1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006:114) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka bersedia untuk melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Untuk itu kinerja yang dibutuhkan atau dicari oleh perusahaan dari seorang karyawan sangat tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan yang karyawan tersebut terima.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Cahyono (2012), Potu (2013), dan Salam (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**Ha2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula

motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. (Trisnaningsih, 2007)..

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, yaitu Trang (2013), Shahzad (2014), dan Hanantoko (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Ho3 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**Ha3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Perumusan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Menurut penelitian Hanantoko (2017), terhadapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran penelitian terdahulu yang telah dikampirkan di atas, keterkaitan antara variabel yaitu variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y), serta penggambaran rerangka pemikiran di atas, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

Ho1 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh karyawan *offshore* pada perusahaan PT. Saka Energi Indonesia yang berlokasi di *offshore* Pangkah yang terletak di Laut Jawa, lepas pantai bagian timur.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:81). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *offshore* di Pangkah pada PT. Saka Energi Indonesia. Pengambilan karyawan *offshore* sebagai populasi didasarkan oleh fenomena penelitian ini, dimana PT. Saka Energi Indonesia berhasil mencapai 4.802.152 jam kerja tanpa kehilangan hari kerja karena kecelakaan pada periode 15 Januari 2014 sampai 31 Maret 2017. Kehilangan hari kerja karena kecelakaan pada umumnya lebih sering terjadi pada bagian *offshore* sehingga populasi yang diambil hanya dari karyawan yang bekerja pada bagian *offshore* Pangkah.

Sampling adalah sebagian dari populasi itu. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. (Sugiyono, 2012:85). Karakteristik tersebut adalah karyawan PT. Saka Energi Indonesia yang bekerja di *offshore* Pangkah dengan total karyawan 50 orang. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 50 sampel. (Sumber: Perusahaan PT. Saka Energi Indonesia).

## Metode Analisis Data

Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*), dimana pengujian pada data meliputi uji reliabilitas dan validitas serta uji asumsi klasik. Untuk proses pengujian pengembangan hipotesisnya, akan dilakukan dengan pendekatan *Multiple Regression Analysis* untuk mengetahui hubungan linear antar variabel-variabel dalam penelitian. Dengan persamaan sebagai berikut :

## Multiple Regression Analysis

$$\text{KinKar}_i = a_i + b_1\text{GaKem}_i + b_2\text{MotKer}_i + b_3\text{BudOrg}_i + \varepsilon_i$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan *offshore* Pangkah PT. Saka Energi Indonesia

a : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Budaya Organisasi

e : Error

b1, b2, b3, = Koefisien regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Profil responden ini didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner secara *offline* kepada para responden yang bekerja di *offshore* Pangkah PT. Saka Energi Indonesia. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa kategori yaitu, jenis kelamin, status pekerjaan, usia, jabatan, dan masa kerja. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis 50 responden yang lolos uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran uji validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor terhadap hasil dengan melihat nilai *Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* minimal 0.05, *Significance Barletts' Test of Sphericity* minimal 0.05, *Anti-Image Matrices* minimal 0.05, *Total Variance Explained* dan *Factor Loading of Component Matrix* minimal 0.05. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator sesuai dengan standar alat ukur dan dapat disimpulkan terbukti valid. Semua indikator hasil uji validitas dapat dilanjutkan ketahap berikutnya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuisioner dikatakan *reliable* (layak) jika *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan dikatakan tidak *reliable* jika *Cronbach's Alpha* dibawah 0.60. (Ghozali, 2012:47).

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0.833	Reliabel
Motivasi Kerja	0.832	Reliabel
Budaya Organisasi	0.809	Reliabel
Kinerja Kerja	0.842	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 (2018)

## UJI ASUMSI KLASIK

Sebelum dilakukan pengujian regresi diperlukan pengujian asumsi klasik pada model dan konstruk untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan pada model regresi yang diajukan.

## Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2013:49). Dalam pengujian ini akan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov – Smirnov* (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Ho : data berdistribusi normal
- Ha : data tidak berdistribusi normal
- Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal (Ho diterima).
- Angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Ha diterima).

**Tabel 1.2 Uji K-S**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27070716
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.082
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 23

Hasil uji Test Statistic K-S menunjukkan nilai sig sebesar 0,178, dimana  $0,178 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa penulis tidak dapat menolak Ho yang berarti data terdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012:105). Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Agar tidak terjadi multikolinieritas maka korelasi antara variabel harus dibawah 95% dengan nilai minimal *tolerance*  $< 0.10$  dan *VIF*  $> 10$ . Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 1.3 Uji Multikolinieritas Penelitian**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GK	.511	1.956
MK	.245	4.074
BO	.221	4.534

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 23

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak terdapat satu variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012:139). Model penelitian yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%.

- Ho : Tidak terdapat masalah heterokedastisitas di dalam model penelitian.
- Ha : Terdapat masalah heterokedastisitas di dalam model penelitian.

Tabel 1.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		Sig.
Model		
1	(Constant)	.558
	GK	.816
	MK	.951
	BO	.909

a. Dependent Variable: ResidualKuadrat

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 23

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser memberikan hasil bahwa tidak ada variabel independen nilai signifikan ( $\alpha = 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat heterokedastisitas atau Ho tidak ditolak.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat indikasi korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Metode pengujian pada uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat masalah autokorelasi.
- Ha : Terdapat masalah autokorelasi.

Dasar pengambilan keputusan hipotesis ditolak atau tidak adalah dengan menyesuaikan dengan ketentuan  $DU < DW < 4 - DU$  (Priyatno, 2013:59). Berikut hasil pengujian uji autokorelasi dengan menggunakan DW test:

**Tabel 1.5 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.727	.27940	1.967

- a. Predictors: (Constant), BO, GK, MK  
 b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 23

**Tabel 1.6 Tabel Durbin Watson**

TABEL D-W	K = 3	
	DL	DU
n = 50	1.421	1.674

Sumber: Ghozali, 2012:459, Data diolah penulis

Nilai DW pada Tabel 4.10 sebesar 1,967 akan dibandingkan dengan nilai pada tabel *Durbin Watson* dengan signifikansi 5% jumlah sampel 50 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Berikut hasil perbandingannya:

- $DU < DW < 4 - DU$
- $1,674 < 1,967 < (4 - 1,674)$
- $1,674 < 1,967 < (2,326)$

Berdasarkan hasil uji *Durbin – Watson* (DW Test) didapatkan hasil sebesar 1,967. Sehingga dapat dianalisa sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan DW Test yaitu  $1,674 < 1,967 < (2,326)$ . Akhirnya dapat penulis tarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model regresi linear berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel independen (X) yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan hasil persamaan adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.542	.475	
Gaya Kepemimpinan	.350	.121	.314
Motivasi Kerja	.071	.155	.069
Budaya Organisasi	.463	.136	.547

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{KinKar} = 0.314\text{GaKem} + 0.069\text{MotKer} + 0.547\text{BudOrg}$$



1. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,314.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,069 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,069.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,547 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,547.

### Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0$  : Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak.
- b.  $H_a$  : Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka hipotesis tidak ditolak.

**Tabel 1.7 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.141	.260
Gaya Kepemimpinan	2.885	.006
Motivasi Kerja	.456	.651
Budaya Organisasi	3.405	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari uji t sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Sig.  $0.006 < 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,885 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 ( $2,885 > 2,012$ ), maka dinyatakan untuk variabel Gaya Kepemimpinan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak ditolak yang disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Saka Energi Indonesia.
2. Berdasarkan tabel *coefficient* pada tabel 4.12, Motivasi Kerja memiliki nilai Sig.  $0.651 > 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,456 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 ( $0,456 < 2,012$ ), maka dinyatakan untuk variabel Motivasi Kerja  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  ditolak yang disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Saka Energi Indonesia.
3. Berdasarkan tabel *coefficient* pada tabel 4.12, Budaya Organisasi memiliki nilai Sig.  $0.001 < 0.05$  Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Budaya Organisasi sebesar 3,405 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,012 ( $3,405 > 2,012$ ), maka dinyatakan untuk variabel Budaya Organisasi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak ditolak yang disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Saka Energi Indonesia

### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Adapun kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak

**Tabel 1.8 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.435	3	3.478	44.435	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.601	46	.078		
Total	14.036	49			

- a. Dependent Variable: KK
- b. Predictors: (Constant), BO, GK, MK

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik F adalah  $H_0$  tidak dapat ditolak karena memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$  yaitu 0,000. Kemudian nilai F hitung (44,435)  $>$  F tabel (2,79). Dengan kata lain semua variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi) pada model regresi secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

**Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.727	.27979

- a. Predictors: (Constant), BO, GK, MK

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23

*Adjusted R<sup>2</sup>* memiliki nilai 0.727 sehingga dapat diinterpretasikan kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 72,7%, sementara selisihnya sebesar 27,3% (100%-72,7%) disebabkan variabel lain atau faktor lain diluar variabel yang diuji dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Seluruh hasil analisis data tersebut telah menunjukkan bahwa seluruh variabel dan indikator telah terbukti valid dan reliabel. Pada hasil pengujian strukturan model didapatkan hasil bahwa 2 hipotesis terbukti memiliki pengaruh dan didukung oleh data, sedangkan 1 hipotesis lainnya tidak terbukti memiliki pengaruh dan tidak didukung oleh data.

**Tabel 1.10 Output Regression**

Hipotesis	Nilai	Sig. ( $\leq 0.05$ )	Kesimpulan
GK $\rightarrow$ KK	0.350	0.006	Hipotesis tidak ditolak
MK $\rightarrow$ KK	0.071	0.651	Hipotesis ditolak
BO $\rightarrow$ KK	0.463	0.001	Hipotesis tidak ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 23

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam *output regression*, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari dan memiliki pengaruh pada kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Saka Energi Indonesia. Hasil ini juga turut membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Hanantoko 2017 dimana Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan tersebut serta mengulas pertanyaan setiap indikator, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika pemimpin di PT. Saka Energi Indonesia melakukan gaya kepemimpinan yang baik, kemudian karyawan cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan performa sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam artian keseluruhannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji *output regression* telah didapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena memiliki nilai Sig. 0.651. Hasil ini berbeda dari penelitian sebelumnya Hanantoko 2017 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan pada PT. Saka Energi Indonesia merasa bahwa motivasi dalam diri karyawan itu sendiri tidak signifikan menimbulkan keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji *output regression* telah didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dijalankan dan diterapkan oleh PT. Saka Energi Indonesia memiliki kesesuaian serta kecocokan dengan pribadi masing-masing karyawan, sehingga menimbulkan keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Hanantoko 2017 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan *offshore* Pangkah PT. Saka Energi Indonesia, dan mendapatkan hasil sebanyak 50 responden. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS, memberikan hasil dimana 2 hipotesis berpengaruh positif, dan 1 hipotesis berpengaruh negatif. Sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Saran**

1. Bagi PT. Saka Energi Indonesia untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kredibilitas gaya kepemimpinan serta budaya organisasinya. Selain itu, dengan hasil tidak signifikan yang didapatkan dari variabel Motivasi Kerja, disarankan bagi PT. Saka Energi Indonesia untuk menanamkan visi – misi, dan tujuan perusahaan dalam benak karyawan

- (*offshore*), serta memberikan motivasi finansial dan non-finansial secara terus menerus agar dapat meningkatkan memotivasi karyawan (*offshore*) dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terhadap karyawan *offshore* pada perusahaan yang lain, serta dengan variabel yang dapat ditambahkan guna mendapatkan hasil yang berbeda. Mengingat masih ada sisa 27,3% (100% - 72,7%) dimana 72,7% pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga sisa 23,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penelitian ini terdapat keterbatasan, yaitu:

1. Model pada penelitian ini menggunakan model regresi berganda.
2. Responden penelitian ini terbatas pada karyawan *offshore* Pangkah PT. Saka Energi Indonesia sebanyak 50 karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A., and Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behaviour, International Edition*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management. Fourteenth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis kinerja keuangan*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2013). *Organisasi. Jilid 1*. Perbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI. Vol 2, No 2*. Hal: 165- 180.
- Hanantoko, D. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–8.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mandey, S. L., Katiandagho, C., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan DAN Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(3), 1592–1602.
- Mathis, dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management*, 59(4), 1–25.
- Potu, A., Lingkungan, D., Potu Fakultas Ekonomi dan Bisnis, A., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Prawirosentono.S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. (2013.) *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Perbit Graha Baru, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management. Angewandte Chemie International Edition* (Vol. 40).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behaviour, Seventeenth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Salam, A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, III(1), 1–14.
- Shahzad, F. (2014). *Impact of organizational culture on employees' job performance*. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 1–10.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suminar, A. C., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo). *Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–10.
- 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.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56.
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

