Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Sekawan Perkasa (DSP)

Dafa Fadelarti Suherman1), Hasan Ubaidillah, SE., MM \*,2)

1) 1)Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\* Email:Ubaid@umsida.ac.id1)

**Abstract**. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance (Study at PT Dua Sekawan Perkasa).This study aims to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach. Sampling in this study using accidental sampling technique, with the number of respondents as many as 85 respondents from employees of PT Dua Sekawan Perkasa. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Data processing in this study used the software program SPSS 22 (Statistical Program For the Social Sciences). The results showed that: Leadership style affects employee performance at PT Dua Sekawan Perkasa, organizational culture affects employees at PT Dua Sekawan Perkasa, and motivation affects employees at PT Dua Sekawan Perkasa.

**Keywords -** Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture, Motivation

**Abstrak**.. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi*,* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Dua Sekawan Perkasa ). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahuhi pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik accidental sampling, dengan jumlah responden sebanyak 85 responden dari karyawan PT dua sekawan perkasa. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS 22 *(Statistical Program For the Social Sciences).* Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *Gaya Kememimpian* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa , *Budaya Organisasi* berpengaruh terhadap karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa*,* dan *Motivasi* berpengaruh terhadap karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa.

**Kata Kunci -** *Kinerja Karyawan,Gaya Kepemimpinan,Budaya Organisasi,Motivasi*

*How to cite: Dafa Fadelarti Suherman, Hasan Ubaidillah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasii Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Dua Sekawan Perkasa (DSP). IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843*

# I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan sebagai sumber keberhasilan untuk menjalankan atau mengelola dari sebuah organisasi. tujuan organisasi akan tercapai jika didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Setiap sumber daya manusia yang baik dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut [1].

Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan *abilities* pada masing-masing individu. Peningkatan mutu dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan membantu dalam meningkatkan perkembangan suatu industri untuk dapat mencapai tujuan perusahan. Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senatiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang [2].

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya [3].

Di era modereen saat ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. hal-hal yang mesti diperbaiki adalah baik di semua aspek khusunya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut [4].

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dan motivasi. Dimana gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegan peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan [5].

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. mengatakan seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan,dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinarja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perushaan [6].

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang tidak memahami jelas akan visi dan misi di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan terhadap budaya organisasi [7].

**Table** **1**

**Rekapitulasi Produksi Kayu PT Dua Sekawan Perkasa 2018-2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TAHUN** | **TARGET PRODUKSI** | **REALISASSI PRODUKSI** | **KETERANGAN TARGET** |
| 2018 | 144.000 (Lembar kayu) | 126.000 (Lembar kayu) | 88% |
| 2019 | 144.000 (Lembar kayu) | 108.000 (Lembar kayu) | 75% |
| 2020 | 144.000 (Lembar kayu) | 72.000 (Lembar kayu) | 50% |
|  |  |  |  |

Sumber: data pt dua sekawan perkasa

Tabel menunjukan bahwa angka yang cenderung mengalami penurunan jumlah produksi. Terlihat pada persentase ketercapaian target produksi tiga tahun terakhir yang terus menurun. Jumlah produksi yang mengalami penurunan hal ini tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, dan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT Dua Sekawan Perkasa sangat mempengaruhi pada sarana produksi di perusahaan. Hal tersebut kemungkinan besar faktor kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan secara khusus untuk mengembangkan kemampuan karyawan produksi Seperti yang dikemukakan bahwa, tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat keberhasilan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu merealisasikan target produksi untuk meningkatkan profit perusahaan. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena *gap riset* yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA SEKAWAN PERKASA”.[8]**

# II. metode penelitian

1. **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan cara survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu teknik penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme* (berbentuk, terukur dan hubungan sebab akibat) yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini akan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.[9]

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT DUA SEKWAN PERKASA jl trosobao KM 24 taman kabupaten Sidoarjo Lokasi penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan budaya organisa dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1. **Definisi operasional**
2. Gaya kepemimpinan menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang menggunakan kekuasaannya untuk menuntun orang lain serta bertanggung jawab dalam pekerjaan orang tersebut, maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan untuk bisa mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
3. Budaya organisasi mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi digunakan dalam bertindak dan memecahkan masalah, mempersatukan organisasi serta membentuk pegawai yang bisa beradaptasi dengan lingkungan.
4. Motivasi menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang bisa menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dan melekat dengan segala usahanya untuk mencapai kepuasan.
5. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang bisa diraih oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.
6. **Populasi Dan Sampel**

**Populasi** merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [10] Populasi pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT DUA SEKWAN PERKASA dan berjumlah 172 orang karyawan produksi.

sampel adalah sebagaian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Penelitian ini mengambil seluruh karyawan Pt Dua Sekawan Perkasa adalah 172 Karyawan. Dari populasi tersebut diambil 15 % dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah 50% x 172 Karyawan = 85 Karyawan.

1. **Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. data primer adalah data yang diperoleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang didapatkan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden dan diisi secara langsung dengan memberikan tanda tertentu untuk jawaban atas pertanyaan yang sudah tersedia.

# IV. Hasil dan Pembahasan

1. **Uji Instrumen**
2. **Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item Variabel** | **Correlation (r-hitung)** | **r-kritis** | **Keterangan** |
| Gaya Kepemimpinan | X1.1 | 0,745 | 0,3 | Valid |
| X1.2 | 0,810 | Valid |
| X1.3 | 0,635 | Valid |
| X1.4 | 0,820 | Valid |
| X1.5 | 0,756 | Valid |
| X1.6 | 0,814 | Valid |
|  | X1.7 | 0,838 |  | Valid |
|  | X1.8 | 0,846 |  | Valid |
| Budaya Organisasi | X2.1 | 0,804 | 0,3 | Valid |
| X2.2 | 0,838 | Valid |
| X2.3 | 0,688 | Valid |
| X2.4 | 0,814 | Valid |
| X2.5 | 0,835 | Valid |
| X2.6 | 0,675 | Valid |
| Motivasi | X3.1 | 0,823 | 0,3 | Valid |
| X3.2 | 0,869 | Valid |
| X3.3 | 0,894 | Valid |
| X3.4 | 0,811 | Valid |
| X3.5 | 0,549 | Valid |
| X3.6 | 0,701 | Valid |
|  | X1.7 | 0,588 |  | Valid |
|  | X1.8 | 0,694 |  | Valid |
| Kinerja karyawan | Y.1 | 0,689 | 0,3 | Valid |
| Y.2 | 0,751 | Valid |
| Y.3 | 0,686 | Valid |
| Y.4 | 0,756 | Valid |
| Y.5 | 0,716 | Valid |
| Y.6 | 0,691 | Valid |
| Y.7 | 0,702 | Valid |
| Y.8 | 0,613 | Valid |
| Y.9 | 0,694 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) mempunyai nilai korelasi diatas rkritis 0,30 (>0,30). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

1. **Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Nilai Kritis** | **Hasil** |
| Gaya kepemimpinan | 0,908 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,866 | Reliabel |
| Motivasi | 0,833 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 0,872 | Reliabel |

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach alpha* pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,908, variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 0,866, variabel Motivasi (X3) sebesar 0,833, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,872. Dari ke empat variabel tersebut diketahui bahwa nilai koefisen reliabilitas *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka butir pernyataan dari ke empat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

1. **Uji Multikolonieritas**

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Gaya kepemimpinan (X1) | ,448 | 2,877 |
| Budaya organisasi (X2) | ,565 | 1,768 |
| Motivasi(X3) | ,495 | 2,018 |

Tabel menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel *gaya kepemimpinan* bernilai 2,877 < 10, untuk variabel  *budaya organisasi* senilai 1,768 < 10 , dan untuk variabel *motivasi* bernilai 2,018 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,416 | 3,375 |  |
| Gaya Kepemimpinan | ,352 | ,134 | ,048 |
| Budaya Organisasi | ,307 | ,138 | ,223 |
| Motivasi | ,598 | ,112 | ,571 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Pada tabel diatas berdasarkanpersamaan regresi linier berganda dengan rumus:

**Y= a + b1X1+b2X2+b3X3+e**

**Y= 8,416 + 0,352 + 0,307 + 0,598 + e**

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Konstanta (a)**

Nilai konstanta sebesar **8,416**, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya Ga

ya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi(X2), dan Motivasi(X3), maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) akan konstan senilai 8,416.

1. **Gaya kepemimpinan (X1)**

Koefisien variabel bernilai positif 0,352 yang artinya apabila Gaya kepemimpinan (X₁) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,352.

1. **Budaya Organisasi(X2)**

Koefisien variabel bernilai positif 0,307 yang artinya apabila Budaya Organisasi (X2) bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,307.

1. **Motivasi (X3)**

Koefisien variabel bernilai positif 0,598 yang artinya apabila Motivasi(X3),

bertambah satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,598.

1. **Uji Simultan ( Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1058,940 | 3 | 352,980 | 32,000 | ,000b |
| Residual | 893,483 | 81 | 11,031 |  |  |
| Total | 1952,424 | 84 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan |

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 32,000 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikasi sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 (85-3- 1=81) maka didapat nilai Ftabel sebesar 2,81. Dengan begitu Fhitung lebih besar dari Ftabel 3,11 dan pada tabel uji simultan diatas juga menunjukkan nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari α0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.[11]

1. **Uji Parsial ( Uji T)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8,416 | 3,375 |  | 2,493 | ,015 |
| Gaya Kepemimpinan | ,352 | ,134 | ,048 | 2,375 | ,039 |
| Budaya Organisasi | ,307 | ,138 | ,223 | 2,230 | ,029 |
| Motivasi | ,598 | ,112 | ,571 | 5,349 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (α=0,05) dan *degree of freedom* sebesar k=3 dan df2= n-k-1 (85-3- 1=81) sehingga dapat diperoleh nilai ttabel sebesar 1,66388. Berdasarkan hasil uji parsial dapat disimpulkan sebagai berikut :

* + - 1. **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan**

Ho : b1 = 0 variabel Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : b1 > 0 variabel Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,375 hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,375 lebih besar dari ttabel 1,66388dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel *Gaya kepemimpinan* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dua Sekawan Perkasa.

* + - 1. **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

Ho : b2 = 0 variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.

H2 : b2 > 0 variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,230, hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,230, lebih besar dari ttabel 1,66388 dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel *budaya organisasi* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dua Sekawan Perkasa.

* + - 1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Ho : b3 = 0 variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : b3 > 0 variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,349 hal ini menunjukkan bahwa thitung 5,349 lebih besar dari ttabel 1,66388 dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel *motivasii* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dua Sekawan Perkasa.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *statistic* versi 22. Bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Sekawan Perkasa sebagai berikut [12]

1. **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja**

**Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama. **Gaya kepemimpinan** **berpengaruh positif dan signifikan** **terhadap Kinerja karyawan**. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari [13]

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pemimpinan di PT Dua Sekawan Perkasa dapat mempengaruhi bawahannya dengan memberikan contoh yang baik ketika bekerja datang dan pulang tepat waktu dan mematuhi segala peraturan yang di tetepan oleh perusahaan.

Deskripsi pernyataan tentang variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara mayoritas karyawan telah mencontoh pemimpinnya dengan datang secara tepat waktu dan mematuhi peraturanyang di tetapa oleh PT Dua Sekawan Perkasa. Dapat di simpulkan ketika pemimpin memberikan contoh yang baik dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat .

Gambaran responden yang mayoritas berusia 20 – 35 dan mayoritas berjenis kelamin laki laki dan lama berkerjanya lebih dari 1 tahun memberikan asumsi bahwa karyawan akan mematuhi segala peraturan yang di tetepan oleh perusahaan atas di pengaruhi oleh pemimpin agar karyawan dapat bekerja dengan baik

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua. **Budaya Organisasi berpengaruh** **positif dan signifikan terhadap** **Kinerja Karyawan**. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : [14]

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan sangat setuju dengan pernyataan Saya selalu menekankan hasil yang maksimal dalam bekerja hal dapat di jadikan suatu pegangan dalam bekerja bagi seluruh karyawan PT Dua Sekawan Perkasa.

Deskripsi pernyataan tentang variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara mayoritas karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan dan kebijakan yang telah di buat oleh perusahaan. Peraturan dalam hal ini diantaranya yakni dengan melakukan pekerjaanya dengan baik sehingga dapat di simpulkan bahwa kebijakan atau peraturan yang di jadikan pegangan dapat menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat.

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama. **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan** **terhadap Kinerja karyawan**. hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari [15]

Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas karyawan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan akan di berikan kesempatan kenaikan jabatan dan penghargaan guna membangkitkan rasa semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Deskripsi pernyataan tentang variabel Kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara mayoritas karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan jika masik ada waktu karyawan akan memanfaatkan waktu dengan mengerjakan pekerjan esok hal berarti para karyawan mempunyai rasa semangat dalam bekerja atas dasar adanya kenaikan jabatan dan penghargaan yang di berikan.

# V. Penutup

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai gaya kempimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawaan yang dilakukan di PT. Dua Sekawan Perkasa maka dari itu dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :[19]

* + 1. Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka menunjukan bahwa varibel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa
		2. Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka menunjukan bahwa varibel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa
		3. Berdasarkan hasil pengujian secara persial maka menunjukan bahwa varibel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Sekawan Perkasa

## Keterbatasan Penelitian

* + 1. Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu pelatihan gaya kepemimpinan,budaya organisasi dan motivasi sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
		2. Jumlah sampel yang masih sedikit yaitu 85 orang, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel agar data yang dihasilkan lebih valid dan akurat.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

* + 1. Saran Bagi Perusahaan Khususnya PT Dua Sekawan Perkasa

Dari hasil penelitian diatas maka dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi terkait kepemipinan yang akan akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kemudian juga harus memperhatikan tingkat budaya organisasi terutama pada karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang sering tidak masuk bekerja. Serta tidak kalah penting perusahaan harus dapat melihat kemampuan dasar yang dimiliki karyawan salah satunya dari pengalaman kerjanya.

* + 1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharpakan mampu meneliti faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja dengan memilih ataupun menambahkan variabel bebas lainnya seperti budaya.

* + 1. Peneliti yang akan datang di harapkan tidak melakukan penelitian dengan varibel yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Variabel yang di maksud adalah kompensasi lingkungan kerja dan yang lainnya yang dapat mempengaruhi kinerjanya karyawan.

# Ucapan Terima Kasih

Atas terselesaikannya penulisan skripsi penelitian ini saya sangat mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Seluruh Ibu/Bapak Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut memberikan bimbingan serta pengarahan selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di universitas muhammadiyah Sidoarjo.
2. Kedua orang tua penulis dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat serta memberikan dukungan terhadap penulis.

Seluruh teman penulis yang turut memberikan dukungan serta motivasi terhadap penulis selama penulis sedang melakukan penelitian skripsi dan menuntut ilmu di universitas muhammadiyah Sidoarjo

Referensi

1. R. Hayes, G. Pisano, D. Upton, and S. Wheelwright, Operations, Strategy, and Technology: Pursuing the competitive edge. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
2. The Oxford Dictionary of Computing, 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2003.
3. A. Rezi and M. Allam, "Techniques in array processing by means of transformations, " in *Control and Dynamic Systems*, Vol. 69, Multidemsional Systems, C. T. Leondes, Ed. San Diego: Academic Press, 1995, pp. 133-180.
4. O. B. R. Strimpel, "Computer graphics," in *McGraw-Hill Encyclopedia of Science and Technology*, 8th ed., Vol. 4. New York: McGraw-Hill, 1997, pp. 279-283.
5. H. Ayasso and A. Mohammad-Djafari, "Joint NDT Image Restoration and Segmentation Using Gauss–Markov–Potts Prior Models and Variational Bayesian Computation," IEEE Transactions on Image Processing, vol. 19, no. 9, pp. 2265-77, 2010. [Online]. Available: IEEE Xplore, http://www.ieee.org. [Accessed Sept. 10, 2010].
6. A. Altun, "Understanding hypertext in the context of reading on the web: Language learners' experience," *Current Issues in Education*, vol. 6, no. 12, July 2003. [Online]. Available: http://cie.ed.asu.edu/volume6/number12/. [Accessed Dec. 2, 2004].
7. H. Imron, R. R. Isnanto and E. D. Widianto, "Perancangan Sistem Kendali pada Alat Listrik Rumah Tangga Menggunakan Media Pesan Singkat (SMS)". Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer, vol.4, no. 3, pp. 454-462, Agustus 2016. [Online]. doi: http://dx.doi.org/10.14710/Jurnal UMSIDA.4.3.2016.454-462. [Diakses 4 September 2016].
8. J. R. Beveridge and E. M. Riseman, "How easy is matching 2D line models using local search?" *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, vol. 19, pp. 564-579, June 1997.
9. E. H. Miller, "A note on reflector arrays," *IEEE Transactions on Antennas and Propagation*, to be published.
10. L. Liu and H. Miao, "A specification based approach to testing polymorphic attributes," in Formal Methods and Software Engineering: Proc.of the 6th Int. Conf. on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004, Seattle, WA, USA, November 8-12, 2004, J. Davies, W. Schulte, M. Barnett, Eds. Berlin: Springer, 2004. pp. 306-19.
11. J. Lach, "SBFS: Steganography based file system," in Proc. of the 2008 1st Int. Conf. on Information Technology, IT 2008, 19-21 May 2008, Gdansk, Poland [Online]. Available: IEEE Xplore, http://www.ieee.org. [Accessed: 10 Sept. 2010].
12. H. A. Nimr, "Defuzzification of the outputs of fuzzy controllers," presented at 5th Int. Conf. on Fuzzy Systems, 1996, Cairo, Egypt. 1996.
13. T. J. van Weert and R. K. Munro, Eds., Informatics and the Digital Society: Social, ethical and cognitive issues: IFIP TC3/WG3.1&3.2 Open Conf. on Social, Ethical and Cognitive Issues of Informatics and ICT, July 22-26, 2002, Dortmund, Germany. Boston: Kluwer Academic, 2003.
14. R. E. Sorace, V. S. Reinhardt, and S. A. Vaughn, “High-speed digital-to-RF converter,” U.S. Patent 5 668 842, Sept. 16, 1997.
15. European Telecommunications Standards Institute, “Digital Video Broadcasting (DVB): Implementation guidelines for DVB terrestrial services; transmission aspects,” *European Telecommunications Standards Institute*, ETSI TR-101-190, 1997. [Online]. Available: http://www.etsi.org. [Accessed: Aug. 17, 1998].