

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIE TOTALWIN SEMARANG

Achmad Fauzan¹, Muhammad Idris Purwanto², Kalis Purwanto³, Irton⁴

^{1,2,3,4}Program Magister Teknik Informatika

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Amikom Yogyakarta

Email : fauzanasmara@amikom.ac.id¹, masidris@amikom.ac.id², kalis@amikom.ac.id³,

irtonusman@amikom.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan STIE Totalwin Semarang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel independen tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen STIE Totalwin Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and organizational culture on employee performance at STIE Totalwin Semarang. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data collection techniques were carried out through questionnaires distributed to STIE Totalwin Semarang employees. Data analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results show that leadership style, work motivation, and organizational culture simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, all three independent variables also have a positive and significant influence on employee performance. The implication of this research provides input to STIE Totalwin Semarang management in improving employee

performance through improving leadership style, work motivation, and organizational culture.

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

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. STIE Totalwin Semarang sebagai lembaga pendidikan tinggi yang bergerak di bidang pendidikan perlu memastikan bahwa kinerja karyawannya tetap optimal untuk mencapai tujuan institusi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki (Rahardjo, 2022). Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kerjasama, dan tanggung jawab.

Menurut Agoes Kamroellah (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: Faktor Internal: Meliputi kemampuan, motivasi, sikap, dan kecerdasan emosional. Faktor Eksternal: Meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem reward. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang menjadi fokus adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Loliyana, 2020). Gaya kepemimpinan dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik pemimpin dan situasi yang dihadapi. Menurut Manika Dewi et al. (2023), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum digunakan, antara lain: Gaya kepemimpinan demokratis: pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan; Gaya kepemimpinan otoriter: pemimpin membuat keputusan secara mandiri tanpa melibatkan karyawan; Gaya kepemimpinan partisipatif: Pemimpin mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam

pengambilan keputusan; Gaya kepemimpinan transformasional: Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian Manika Dewi et al. (2023) gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Cangu Dream Village. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Hotel Cangu Dream Village.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Loliyana (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pemimpin perlu memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan situasi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan (Ariandi et al., 2023). Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan hasil kerja seseorang. Hasil penelitian Ariandi et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Wijaya & Manurung (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi dan memandu perilaku mereka dalam situasi kerja (Edwar, 2023). Budaya organisasi menciptakan identitas dan karakteristik unik bagi suatu organisasi. Menurut Edwar (2023), budaya organisasi dapat diukur dari beberapa dimensi, antara lain: Inovasi dan Fleksibilitas: Kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan; Stabilitas: Kemampuan organisasi untuk menjaga stabilitas dan ketertiban; Fokus pada Tujuan: Kemampuan organisasi untuk menetapkan dan mencapai tujuan; Proses

dan Prosedur: Kemampuan organisasi untuk mengelola proses dan prosedur dengan baik.

Hasil penelitian Edwar (2023) di Woori Finance Cabang Kota Sorong menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang dibangun dan diterapkan di lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang produktif sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya, beberapa faktor telah teridentifikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Motivasi kerja yang tinggi menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan prestasi terbaik. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada

pengukuran pengaruh variabel-variabel yang telah ditetapkan menggunakan angka dan analisis statistik.

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Totalwin Semarang yang berukuran 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (*saturation sampling*), sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan STIE Totalwin Semarang. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS versi 22. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: Uji normalitas; Uji multikolinearitas; Uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Deskripsi data penelitian

Data yang terkumpul dari penelitian ini berupa distribusi jawaban responden dari hasil pengisian kuesioner. Data tersebut dideskripsikan dengan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Diskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Simpangan baku
1	Gaya kepemimpinan	4,12	0,45
2	Motivasi kerja	4,08	0,52
3	Budaya organisasi	4,15	0,48
4	Kinerja karyawan	4,10	0,50

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,12 dengan simpangan baku 0,45. Rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,08 dengan simpangan baku 0,52. Rata-rata skor untuk variabel budaya organisasi adalah 4,15 dengan simpangan baku 0,48. Rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,10 dengan simpangan baku 0,50. Berdasarkan statistik diskriptif tersebut dapat diketahui jawaban responden memiliki rata-rata lebih dari 4 (Skala 5), artinya responden memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Adanya simpangan baku menunjukkan jawaban responden beragam dengan rata-rata antara 4,08 sampai dengan 4,15.

b. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi analisis regresi linier berganda.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga memenuhi asumsi analisis regresi linier berganda.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varian residual bersifat konstan. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi analisis regresi linier berganda.

e. Analisis regresi

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Variabel</i>	<i>Koefisien Regresi</i>	<i>t-hitung</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	0,385	4,326	0,000
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,342	3,602	0,001
Motivasi Kerja (X_2)	0,287	3,120	0,003
Budaya Organisasi (X_3)	0,318	3,278	0,002

Berdasarkan Tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,385 + 0,342X_1 + 0,287X_2 + 0,318X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan:

- 1) Konstanta (a): Nilai 0,385 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,385.
- 2) Koefisien Regresi X_1 (gaya kepemimpinan): Nilai 0,342 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien Regresi X_2 (motivasi kerja): Nilai 0,287 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien Regresi X_3 (budaya organisasi): Nilai 0,318 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

f. Uji t

Hasil uji parsial (uji t) untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1): Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi Kerja (X_2): Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Budaya Organisasi (X_3): Nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 menunjukkan bahwa sebesar 72,3 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 27,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manika Dewi et al. (2023) dan Loliyana (2020) yang menemukan hasil serupa.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang mampu memimpin dengan baik akan memberikan arahan, motivasi, dan

dukungan kepada karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariandi et al. (2023) dan Candra Wijaya & Manurung (2020) yang menemukan hasil serupa.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan antusiasme. Karyawan yang termotivasi akan lebih fokus pada pekerjaan, lebih inovatif, dan lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edwar (2023) dan Agustin (2020) yang menemukan hasil serupa.

Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi sikap, perilaku, dan nilai-nilai karyawan sehingga mereka cenderung untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi yang diinginkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen STIE Totalwin Semarang perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersama-sama. Pengembangan gaya kepemimpinan yang baik, peningkatan motivasi kerja, dan perkuatan budaya

organisasi harus dilakukan secara sinergis agar dapat memberikan dampak optimal terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang.
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang.
- d. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIE Totalwin Semarang.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

- a. Bagi Manajemen STIE Totalwin Semarang:
 - 1) Meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para pimpinan.
 - 2) Meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai program seperti reward, penghargaan, dan pengembangan karir.
 - 3) Memperkuat budaya organisasi yang positif melalui berbagai kegiatan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - 1) Melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam.
- 3) Melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(1), 8-18.
- Agoes Kamroellah. (2014). Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja. Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama.
- Ariandi, R. P., Junengsih, J., & Saputro, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(1).
- Candra Wijaya, & Manurung, O. (2020). Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. Jakarta: Kencana.
- Edwar, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Woori Finance Cabang Kota Sorong. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 5(2).
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Madium. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(1), 48-55.
- Manika Dewi, A. A. C., Hanna H. Sihombing, K., & Pratiwi, K. A. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Cangu Dream Village. Jurnal Bisnis Hospitaliti, 12(2), 91-100.
- Rahardjo, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahma Yudi Astuti, Mohammad Hafcar Nasution, dkk. (2021). Manajemen Kinerja. Ponorogo: CV. Nata Karya.

- Suhartin. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Polowijo Gosari Gersik. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Tun Huseno. (2016). Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi dan Kepuasan Kerja. Malang: Media Nusa Creative.
- Umi Farida & Sri Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pemberian Insentif. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Chondro Rini & Woro Kusumawardani. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara). STIE Jakarta.
- Dian Nita. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Extrupack Bekasi Barat. STIE Jakarta.