

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

¹Arif Amrulloh, ²Endang Sungkawati, ³M. Dullah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: endang_sung@yahoo.co.id

Abstract: *Organizational culture can help cadre performance, because it creates an extraordinary level of motivation for cadres to give their best abilities in taking advantage of the opportunities provided by their organization. In order to create an organizational culture that is suitable for application to an organization, it is necessary to have support and participation from all members within the scope of the organization. The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture, leadership style and work motivation simultaneously on the performance of Banyuwangi GOLKAR Party employees. The population in the research was all employees in the Banyuwangi GOLKAR Party, totaling 127 people, using census sampling.*

The Organizational Culture variable (X1) has a positive effect on employee performance (Y) with a regression coefficient value of 0.259, this means that if the value of other independent variables is constant or does not change, then every 1 point or 1% increase in the Organizational Culture variable will increase employee performance by 0.259. The Leadership Style variable (X2) has a positive effect on Employee Performance (Y) with a regression coefficient value of 0.385. This means that if the value of other independent variables is constant or does not change, then every 1 point or 1% increase in the Leadership Style variable will increase Employee Performance by 0.385.

Keyword: *Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Budaya organisasi dapat membantu kinerja kader, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi kader untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Tujuan Penelitian ini untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Partai GOLKAR Banyuwangi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Partai GOLKAR Banyuwangi yang berjumlah 127 orang, menggunakan sensus sampling.

Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,259, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,385 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,385.

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

PENDAHULUAN

Budaya organisasi dapat membantu kinerja anggota organisasi, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi anggota organisasi untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Dessler, 2016; Hasibuan, 2016). Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan

kepuasaan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Handoko, 2011; Wang et al., 2021).

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Anugerah, 2019; Setiawan & Sawitri, 2019; Wahyudi, 2019). Para kader membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka (Islam et al., 2020; Sungkawati & Suarniati, 2022). Persepsi kader mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar kader berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Robbins, Stephen P. Judge, 2015; Stanton, 2012)

Menurut Hani Handoko kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Handoko, 2011). Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja menurut Oberg yaitu mendorong atau menolong para supervisor untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik (Mangkunegara, 2006; Sitinjak et al., 2021). Memotivasi para anggota organisasi dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja, memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. (Anugerah, 2019; Moeljekismono, 2016; Wahyudi, 2019). Menurut Schein (2009) “kegagalan yang paling mencolok dari sistem penilaian kinerja adalah karena sistem yang sangat sederhana tidak mengakui realitas pekerjaan dan budaya organisasi” (Anugerah, 2019; Soedjono, 2005; Sungkawati & Suarniati, 2022). Seharusnya, penilaian kinerja dikaitkan dengan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan budaya organisasi (Nyanyi et al., 2022).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu anggotanya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja anggotanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja anggotanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Definisi dari kepemimpinan adalah “*leadership is process where by an individual influence a group of individuals to achieve a common goal*” (Dessler, 2016). Kepemimpinan adalah sifat dan nilai yang dimiliki oleh seorang leader. Teori kepemimpinan telah berkembang sejak puluhan tahun yang lalu dan sudah banyak berbagai referensi dalam bentuk beraneka macam mengenai topik ini yang dihasilkan dari berbagai penelitian (Redjeki et al., 2013). Fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat penting karena fungsi kepemimpinanlah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui jalan dan cara yang benar (Moeljekismono, 2016; Subendi et al., 2021). Memahami dengan baik mengenai konsep kepemimpinan sangat membantu seseorang dan organisasi bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan kondisi yang diinginkan (Subendi et al., 2021; Walid, 2018).

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Hasibuan, 2016; Nyanyi et al., 2022; Priansa, 2018). Gaya kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinannya. Yang mana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya terutama terhadap kinerja anggotanya (Subendi et al., 2021). Secara teoritis telah banyak dikenal gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah ditentukan. Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu : pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias menacapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Motivasi adalah suatu proses yang timbul dari dalam diri seseorang kader sebagai akibat dari adanya suatu harapan-harapan yang menjanjikan atau kesempatan yang lebih baik di masa yang akan datang. Harapan yang dapat terwujud akan menjadi modal awal kepuasan kerja anggota organisasi dan tentunya akan meningkatkan kinerjanya lebih tinggi (Wahyudi, 2019). Memberikan motivasi kepada semua anggota organisasi sangatlah sulit, karena kebutuhan atau hasil yang di inginkan tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Robbins, Stephen P. Judge, 2015; Sitinjak et al., 2021). Motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan (Siagian, 2014). Selain hal tersebut, kondisi kerja dan pemberian kompensasi kepada kader juga menjadi aspek kepuasan kerja karyawan (Afifah, 2020; Setiawan & Sawitri, 2019).

Dari uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan tahap sejauh mana budaya kerja, disiplin kerja, dan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja kader Partai GOLKAR. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Partai GOLKAR Banyuwangi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional yang dilakukan terhadap sejumlah objek menurut keadaan sebenarnya, tanpa ada interval dari peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Partai GOLKAR Banyuwangi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 127 orang karyawan Partai GOLKAR Banyuwangi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan melalui menyebarkan angket pada responden dan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Uji instrumen, untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian ini dapat dipercaya, maka dilakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan koefisien determinasi berganda (R^2) (Ghozali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas akan menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat menguji objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data dikatakan valid setelah dilakukan perbandingan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel (besar r tabel = 0,147). Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	r tabel	r hitung	sig	Keterangan
X1.1	0,147	0,498	0,00	Valid
X1.2	0,147	0,596	0,00	Valid
X1.3	0,147	0,718	0,00	Valid

Sumber :Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variable Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 2. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item	r tabel	r hitung	Sig	keterangan
X2.1	0,147	0,528	0,00	Valid
X2.2	0,147	0,652	0,00	Valid
X2.3	0,147	0,497	0,00	Valid
X2.4	0,147	0,612	0,00	Valid

Sumber :Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 3.Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Item	r tabel	r hitung	Sig	keterangan
X3.1	0,147	0,554	0,00	Valid
X3.2	0,147	0,697	0,00	Valid
X3.3	0,147	0,435	0,00	Valid
X3.4	0,147	0,531	0,00	Valid

Sumber :Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variable Motivasi Kerja (X3) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

Tabel 4. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan
Y1.1	0,147	0,609	0,00	Valid
Y1.2	0,147	0,719	0,00	Valid
Y1.3	0,147	0,321	0,00	Valid
Y1.4	0,147	0,499	0,00	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung > r tabel.Hal ini berarti variable penelitian ini valid atau layak digunakan sebagai pengumpul data.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui dari masing-masing variable yang digunakan dalam variable independen yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan karena r hitung dalam koefisien korelasi (indeks validitas) seluruh item lebih besar dari r tabel maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini berarti indicator-indikator yang digunakan dalam variable penelitian ini valid dan layak digunakan sebagai pengumpul data. Sehingga dengan validitas data yang diperoleh bisa digunakan untuk analisis data selanjutnya

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing item pernyataan dalam suatu variable. Intrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (reliable) apabila memiliki Cronbach Alpha > 0.6. Untuk mengetahui hasil pengujian kehandalan alat ukur kuisioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan $\alpha > 0,6$
Budaya Organisasi(X1)	0,693	Reliabel
Gaya Kepemimpinan(X2)	0,710	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,695	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,676	Reliabel

Sumber : Data Primer 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Kompensasi, kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable, karena dari hasil pengujian diperoleh koefisien Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpina, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. dari pengujian diperoleh hasil yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.971	2.402		1.237	.218		
	X1	.259	.113	.192	2.285	.024	.954	1.048
	X2	.385	.129	.245	2.990	.003	.996	1.004
	X3	.359	.117	.257	3.066	.003	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Persamaan regresi yang terjadi dapat dinyatakan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,971 + 0,259X1 + 0,385X2 + 0,359X3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- X3 = Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 2,971 ini menunjukkan jika Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja nilainya adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 2,971.
2. Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,298 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,298. Koefisien variabel Budaya Organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Budaya Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,321 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,321. Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Gaya Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,263 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,263. Koefisien variabel Motivasi Kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai, artinya semakin meningkat nilai Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel dependen dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel independen. Jika koefisien angka yang ditujukan memperlihatkan sejauhmana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.154	2.94106

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, SPSS 24.0,2021

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan 0,154. Artinya Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai, dan koefisien determinasi sebesar 0,154. Angka-angka ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,4% dan sisanya sebesar 84,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T atau Parsial

Uji t memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individu. Uji t ini, dalam hasil perhitungan statistic Ordinary Least Square (OSL) ditunjukkan dengan t hitung dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t atau Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	2.971	2.402		1.237	.218		
	X1	.259	.113	.192	2.285	.024	.954	1.048
	X2	.385	.129	.245	2.990	.003	.996	1.004
	X3	.359	.117	.257	3.066	.003	.957	1.045

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi nilai t-hitung sebesar 2,285 dengan taraf signifikasi 0,024. Perhitungan t-tabel adalah 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 127 dikurangi 4 sama dengan 123 diperoleh nilai t-tabel 1,65 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Budaya Organisasi menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan nilai t-hitung sebesar 2,990 dengan taraf signifikasi 0,003. Perhitungan t-tabel adalah 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 127 dikurangi 4 sama dengan 123 diperoleh nilai t-tabel 1,65 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja nilai t-hitung sebesar 3,066 dengan taraf signifikasi 0,003. Perhitungan t-tabel adalah 0,05 dibagi 2 sama dengan 0,025, 127 dikurangi 4 sama dengan 123 diperoleh nilai t-tabel 1,663 (lihat t tabel). Hasil uji variabel Motivasi Kerja menunjukkan t-hitung > t-tabel dengan sig-t < α. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.2 “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima**.

Dari hasil penelitian pada tabel diatas pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja nilai t-hitung sebesar 3,066 dengan taraf signifikasi 0,003. Dibandingkan dengan variabel yang lain variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai t-hitung yang lebih tinggi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis Ha.3 **terjawab** yaitu variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan di Partai GOLKAR Banyuwangi.

Hasil Uji F atau Simultan

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. uji F bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan”. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.429	3	74.810	8.649	.000 ^b
	Residual	1063.933	123	8.650		
	Total	1288.362	126			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah

Uji F ditunjukkan dengan hasil perhitungan F hitung senilai 8,649 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada dibawah α 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain menggunakan nilai Sig, cara lain dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima. Pada tabel diatas 5.13 nilai F hitung sebesar 8,649 sementara F tabel 3,91 (lihat F tabel) maka F-hitung > F-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga hipotesis Ha.1 yang menyatakan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **Diterima.**

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa regresi diatas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kader Partai GOLKAR Banyuwangi. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja kader akan tercipta dan terbentuk apabila Partai GOLKAR Banyuwangi selalu memberikan inovasi dalam hal peningkatan kinerja kadernya.

Budaya organisasi yang ada di Partai GOLKAR Banyuwangi memberikan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota dan iklim kerja. Budaya organisasi yang ada di Partai GOLKAR Banyuwangi sangat kuat, maka kader menganggap bahwa peraturan yang ada bukan lagi sebagai suatu kewajiban yang membelenggu tetapi sudah menjadi kebutuhan bagi karyawan. Karyawan memiliki kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yaitu Partai GOLKAR Banyuwangi sehingga kinerja karyawan menjadi baik dan output kinerja yang tinggi. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berarti semakin kuat budaya dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Jadi, budaya organisasi dapat dilihat dari kemampuan pemimpin dalam menetapkan sasaran strategik perusahaan, konsistensi dalam koordinasi, kemampuan pemimpin memberdayakan karyawan serta kemampuan beradaptasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja kader tersebut.

Hasil analisis data yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Partai GOLKAR Banyuwangi. Ini artinya gaya kepemimpinan yang diukur melalui 4 indikator yaitu Pemimpin sebagai penentu arah organisasi, Pemimpin sebagai mediator, Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi, dan Pemimpin sebagai integrator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Partai Golkar Banyuwangi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. pengertian kepemimpinan menggambarkan hubungan signifikan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Sitinjak et al., 2021). Seseorang dengan kelompok orang yang keduanya mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama. Dalam hal ini kelompok orang menganggap bahwa seseorang memiliki keahlian dan kelebihan khusus, sehingga seorang tersebut dapat mempengaruhi orang lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan (Moeljokismono, 2016; Subendi et al., 2021)

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Muis & Isyanto, 2022). Peranan seorang pemimpin yang mampu memompa kembali semangat kerja karyawan. Pimpinan Partai Golkar Banyuwangi untuk meningkatkan motivasi kerja kadernya dengan melakukan memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi, Mempererat kekeluargaan sesama karyawan. Hubungan kekeluargaan yang erat sesama karyawan akan membuat mereka

merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini bisa dibangun dengan mengadakan gathering atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban para karyawan di perusahaan. Mengenal kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan. Setiap kader tentu memiliki karakteristik tersendiri. Training karyawan dapat memberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja mereka (Maya, 2019; Motivasi et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden Karyawan Partai Golkar Banyuwangi ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,259, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,385 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,385.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,359, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 point atau 1% variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,359.
4. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan dua variabel lain yaitu variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,359, ini berarti jika variabel independen lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi oleh Kerja Tim. *Arthavidya*, 22(1), 78–86.
- Anugerah, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan techno boutique malang. *Arthavidya*, 11.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Maya, E. P. W. L. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi, Inisiatif, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Rendahnya Kinerja Tenaga Pemasar PT Bank Brisyariah Tbk Kantor Cabang Surabaya Diponegoro. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 21(2), 150–159. <https://doi.org/10.37303/a.v21i2.135>
- Moeljekismono, B. (2016). Peran Kepribadian dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Arthavidya*, 18(1), 1–24.
- Motivasi, P., Komitmen, K. D. A. N., Yuliana, R., & Khirom, N. R. (2020). *PADA PERUSAHAAN MEUBLE BASUKI LACASA ART GALLERY SINGOSARI-MALANG*. 6, 16–30.
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator.

- Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>
- Nyanyi, P. H., Sungkawati, E., & Harmadji, D. E. (2022). Upaya Pengembangan Sdm Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Sumba Barat. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 8(2), 27–40. <https://doi.org/10.37303/embeji.v8i2.157>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Redjeki, Herdiansyah, D. P. S., & Jefri. (2013). Memahami Sebuah Konsep Integritas. *Jurnal Pelopor Pendidikan STIE Semarang*, 5(3), 1–14.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh BUdaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Tenaga Pendidik di Politeknik KODIKLATAD. *Arthavidya*, 21(2), 135–149.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan XX). Bumi Aksara.
- Sitinjau, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., & Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, E. G. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). In Hartini (Ed.), *Media Sains Indonesia* (Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Stanton, T. H. (2012). *Why Some Firms Thrive While Others Fail: Governance and Management Lessons From The Crisis*. Oxford University Press.
- Subendi, A., Hadiyati, E., & Suswati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komunikasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Mojokerto. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 23(2), 205–219. <https://doi.org/10.37303/a.v23i2.205>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sungkawati, E., & Suarniati, N. W. (2022). The Strength of Organizational Culture and Education in Motivating of Entrepreneurs During the Covid-19 Pandemic. *Jambura Science of Management*, 4(2), 68–80. <https://doi.org/10.37479/jsm.v4i2.13556>
- Wahyudi, I. (2019). Kajian Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BMKG Stasiun Klimatologi Malang. *Arthavidya*, 21(2), 160–176.
- Walid, M. (2018). Nilai dan Keyakinan, Kreatifitas, dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengelola Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 1 Kota Malang. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 5(1), 107. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i1.2729>
- Wang, H., Sarkar, A., & Qian, L. (2021). Evaluations of the roles of organizational support, organizational norms and organizational learning for adopting environmentally friendly technologies: A case of kiwifruit farmers' cooperatives of Meixian, China. *Land*, 10(3). <https://doi.org/10.3390/land10030284>