

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

Asyifa Fadhila

STIE Indonesia Banking School
asyifa.fadhila@gmail.com

Antyo Pracoyo

STIE Indonesia Banking School
antyo.pracoyo@ibs.ac.id

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.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif atau negatif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lepas pantai Pangkah PT. Saka Energi Indonesia sebanyak 50 karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner dengan model skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier regresi berganda dengan menggunakan SPSS Versi 23. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lepas pantai Pangkah PT. Saka Energi Indonesia sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Rangkuman hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 3) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

1. 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 keberhasi-

lannya 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).

2. 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).

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.

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.

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 mening-

katkan 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.

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), terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu Potu (2013), Suminar et al (2015), dan Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kajian yang dilakukan oleh: Cahyono (2012), Potu (2013), dan Salam (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil kajian dari: Trang (2013), Shahzad (2014), dan Hanantoko (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan 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.

3. Metode 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).

Desain Penelitian

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:

$$KinKari = a_i + b_1Gakem + b_2MotKeri + b_3BudOrgi + \epsilon_i$$

Keterangan:

KinKari: Kinerja Karyawan offshore Pangkah PT. Saka Energi Indonesia

a : Konstanta

Gakem : Gaya Kepemimpinan

MotKeri : Motivasi Kerja

BudOrgi : Budaya Organisasi

e : Error

b1, b2, b3, : Koefisien regresi.

4. Hasil Penelitian 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 Bartlett's 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 besar dari 0,60 dan data dikatakan tidak reliable apabila nilai Cronbach's Alpha dibawah 0.60. (Ghozali, 2012:47). Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 1.

Tabel 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

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable.

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. Proses pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini akan dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Ber-

dasarkan hasil pengujian seluruh model sudah lolos uji asumsi klasik.

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:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0.542	0.475	
Gaya Kepemimpinan	0.350	0.121	0.314
Motivasi Kerja	0.071	0.155	0.069
Budaya Organisasi	0.463	0.136	0.547

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

$$\text{KinKar} = 0.542 + 0.314\text{GaKem} + 0.069\text{MotKer} + 0.547\text{BudOrg}$$

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.

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 3 Output Regression

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

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

ja karyawan. Hasil ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Hanantoko 2017 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. 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.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan dari berbagai aspek. Adapun keterbatasan penelitian sebagai berikut:

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.

Saran

Beberapa hal yang dapat peneliti sarankan terkait dengan kajian ini antara lain:

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.

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.

Daftar Referensi

- 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.
- 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.