

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Niken Tiya Rahmadan¹, Irma Idayati², Dheo Rimbano³, Novi Yanti Yunita⁴,
Chyntya Sari⁵, Nanda Liani⁶, Ragil Ofsar Santana Putra⁷, Fito Fiolan⁸**

nikentiya31@gmail.com¹, irma.idayati@gmail.com², dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id³,
noviyantiyunita06@gmail.com⁴, chyntyasari25@gmail.com⁵, nandalianiiy05@gmail.com⁶,
ragilofsarsp@gmail.com⁷, fitofiolan1@gmail.com⁸

Universitas Bina Insan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah Literatur Review dengan mengkaji 25 artikel dari penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong produktivitas. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang berpengaruh pada kinerja mereka. Motivasi kerja juga ditemukan sebagai faktor penting yang menentukan seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka. Penelitian ini menegaskan perlunya perusahaan untuk fokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif, penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif, dan peningkatan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah perusahaan, manajemen memiliki tujuan utama untuk mengembangkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen berperan penting dalam mengatur dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Manajemen harus dapat memimpin dan mengarahkan tim serta mengembangkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan bahwa setiap karyawan berfungsi dengan baik. Dengan cara ini, bisnis yang diharapkan dapat beroperasi secara produktif, efektif, dan efisien. Kontribusi individu juga memiliki peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena seringkali hasil yang dicapai berkaitan erat dengan cara setiap orang menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, penting untuk membangun budaya kerja yang positif dan mendukung, guna meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia sangat penting untuk pengembangan bisnis, kontribusi karyawan, dan kehadiran pemimpin yang berkualitas juga sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh jumlah karyawannya. Perusahaan juga membutuhkan pemimpin yang dapat mendorong dan menginspirasi tim untuk melakukan yang terbaik sesuai dengan potensi mereka. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan membimbing bawahannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan melebihi ekspektasi. Oleh karena itu, untuk mencapai visi, misi, dan target yang telah ditentukan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus menjadi prioritas utama.

Budaya organisasi adalah salah satu dari banyak variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Budaya organisasi perusahaan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kontribusi kerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Baik organisasi maupun kinerja tim dapat ditingkatkan melalui

kepemimpinan yang inovatif dan efektif. Selain kedua komponen tersebut, motivasi kerja juga sangat penting. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memastikan bahwa setiap anggota tim merasa diakui dan memiliki kesempatan untuk berkembang sesuai dengan potensi masing-masing. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih mudah dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalisis 25 jurnal penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode Systematic Literature Review digunakan untuk mengidentifikasi temuan-temuan utama dari penelitian-penelitian sebelumnya dan menyusunnya dalam kerangka kerja yang lebih terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

RQ1 : Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan?

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya kerja yang solid dan mendukung, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi internal, budaya ini memberikan arahan terhadap semua perilaku yang diharapkan oleh organisasi, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik, karyawan pun akan merasa lebih terlibat dan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi yang kokoh bagi kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Judul	Hasil
Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016).	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
NEL ARIANTY	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI	Penelitian menunjukkan bahwa budaya di tempat kerja berdampak

(2014)	TERHADAP KINERJA PEGAWAI	positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
UMI WITA ZAHRIYAH, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2015)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani, (2017)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi membantu kinerja karyawan secara signifikan.
Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah.	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat budaya dalam organisasi rata-rata tinggi atau cenderung tinggi, dan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani (2020)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut R. K. Wardani, M. Djudi, Mukzam, dan Yuniadi Mayowan (2016), dua variabel bebas, Asas Keakraban dan Asas Integritas, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, karena nilai

signifikan F sebesar 0,000 dan t-hitung sebesar 5,938 lebih besar dari t-tabel 2,020. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi cara kerja karyawan . Selanjutnya U. W. Zahriyah, H. N. Utami, dan Ika Ruhana (2015) menemukan bahwa hasil uji parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung 3,418 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,997 dan probabilitas 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh V. Rosvita, E. Setyowati, dan Z. Fanani (2017), mereka menemukan nilai t-hitung sebesar 7,110 dengan signifikansi 0,000 untuk hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yang menunjukkan nilai t -tabel yang lebih besar (1,701) dan signifikansi yang valid. Selain itu, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi dan kinerja pekerja adalah valid. Menurut Jufrizen dan K. N. Rahmadhani (2020), hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal ini terbukti dengan nilai t-hitung 19,313, yang lebih besar dari t-tabel 1,982, dan nilai p-value 0,000.

RQ2: Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi tim untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien. Selain itu, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya. Sebagai hasilnya, produktivitas tim dapat meningkat secara signifikan dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih efektif.

Tabel 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Judul	Hasil
Silahul Mukmin (2021)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
Hamidi (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial

	MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleangan, Jantje L. Sepang (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN KARYA SEJAHTERA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera dengan nilai koefisien yang signifikan.
Dwi haryanto (2017)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. INDYFERYTO GROUP YOGYAKARTA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Lukman Nasution (2020)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Putri Novitasari (2016)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi

		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--

Menurut (silahul mukmin 2021), hasil dari analisis gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai signifikansinya di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa $0,000 < 0,050$ dan $0,049 < 0,050$, masing-masing. Menurut Hadi 2020, tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Viking Engineering (Y) dan menemukan pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Masing-masing variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Nilai hitungnya, 20,221, atau nilai signifikansinya, 0,000 (di bawah 0,05), lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1,98. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh F.E. Geralt, R.A.M. Koleangan, dan J.L. Sepang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan penelitian (thitung) adalah 2,973. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 oleh F.E. Geralt, R.A.M. Koleangan, dan J.L. Sepang juga menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan penelitian (thitung) adalah 2,973. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi 0,007 yang berarti lebih rendah dari alpha 0,05. Selain itu, nilai F yang dihitung untuk 31.570 individu adalah 31,570 dengan tingkat signifikansi 0,0000, sedikit lebih rendah dari alpha sebesar 0,05. Untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007 yang berarti lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Selain itu, nilai F yang dihitung adalah F yang 31.570 orang adalah 31.570 dengan tingkat signifikansi 0,0000, yang juga sedikit lebih kecil dari 0,05. dengan tingkat signifikansi 0,0000, yang juga sedikit kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Dwi Haryanto (2017) menyatakan bahwa penelitian telah menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, cadangan, dan komitmen organisasi secara keseluruhan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil uji statistik F menunjukkan angka 10,307 dengan tingkat signifikansi nol ribu dan taraf signifikansi 0,000. Hasil pemeriksaan validitas menurut Lukman Nasution (2020), menunjukkan bahwa setiap pernyataan benar. Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana yang digunakan adalah $Y = 1,888 + (1,057) X$, di mana konstanta (a) sebesar 1,888 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan akan mencapai 1,888 jika variabel gaya kepemimpinan bernilai nol. Sebaliknya, variabel X produktivitas karyawan akan meningkat sekitar 1,057 dengan koefisien regresi pada kisaran 1,057. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,369 > 2,011$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,0001 menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan valid. Terkait pengujian reliabilitas, penelitian ini menggunakan pendekatan one-shot, yaitu pengujian yang dilakukan hanya satu kali pengujian. Untuk menilai reliabilitas, kita dapat menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui apakah variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika nilai Cronbach Alpha suatu konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60, maka dianggap reliabel. Nilai signifikansi asimtotik untuk dua ekor adalah 0,356, lebih tinggi dari 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Singkatnya, tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan hubungan antara variabel independen yang terlibat dalam model regresi. Analisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) adalah salah satu cara untuk menemukan multikolinearitas. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Dengan nilai signifikansi 0,00 maka gaya kepemimpinan transformasional dianggap signifikan.

RQ3: Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau meraih kesuksesan. Menurut Daft (2010), motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau bahkan dari luar diri mereka dan membantu mereka mengatasi rintangan serta mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti keinginan untuk meraih prestasi atau kebahagiaan, sementara faktor eksternal dapat berupa dorongan dari orang lain atau reward yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian. Karyawan yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 3 . Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Judul	Hasil
Fransiska Ady, Djoko Wijono (2013)	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi kerja memiliki signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
TATAN SUTANJAR, Oyon Saryono (2019)	PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
NUR AVNI ROZALIA (2015)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	karyawan PT. (Pattindo Malang)	
HENDRI SEMBIRING (2020)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Motivasi , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Doni Bachtiar (2012)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata rata tingkat Motivasi adalah tinggi atau cenderung dalam hal yang positif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Muhammad Ekhsan (2019)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini, yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019), bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja mereka di PT Syncrum Logistics. Untuk mengumpulkan data, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60 responden, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics, baik secara parsial maupun simultan. Uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t) masing-masing mengindikasikan nilai yang signifikan dari kedua variabel independen, yang mendukung hipotesis yang diajukan. Temuan ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi karyawan berkontribusi signifikan terhadap kinerja di PT Syncrum Logistics.

RQ 4 :Apakah Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan ?

Budaya Organisasi adalah pendekatan yang melibatkan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain, cara mereka bekerja, dan juga bagaimana keputusan diambil. Sebuah budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Menurut Wibowo (2016), tujuan sebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja karyawan dalam semua sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Menurut Shopiah dan Sangadji (2018), budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis dalam mengembangkan praktik kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan penerapan atas strategi yang dilakukan pimpinan perusahaan guna membimbing karyawannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian (2018), kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi mengacu pada kemampuan seorang pemimpin guna meningkatkan kinerja bawahannya, agar bertindak seperti yang diharapkan. Gaya kepemimpinan ialah perilaku yang dirancang guna memengaruhi para karyawan supaya mampu mengoptimalkan kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, sebuah organisasi dapat mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. agar kinerja maupun tujuan organisasi bisa dioptimalkan. Menurut Hasibuan (2012:43) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk beraktivitas demi mencapai tujuan tertentu. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan merasa terinspirasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik. Keyakinan akan motivasi ini dapat membantu kita mencapai tujuan secara efektif, sambil juga memenuhi berbagai kepentingan dengan tepat waktu. Seseorang yang termotivasi cenderung memberikan usaha terbaik untuk mencapai tujuan mereka; meskipun begitu, tingkat usaha tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang sangat tinggi. Menurut Daft (2010:373), motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang muncul baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, yang membangkitkan semangat dan ketekunan dalam mengejar apa yang diinginkan.

Tabel 4. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penulis	Judul	Hasil
I Kadek Meiarimbawa A.A Sagung Kartika Dewi (2021)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL JIMBARAN PURI BALI	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Chintya Septiana Safitri (2020)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAWA PRATAMA MANDIRI	<p>1. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jawa Pratama Mandiri yang berlokasi di Surabaya.</p> <p>2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya.</p> <p>3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pratama Mandiri di Surabaya.</p>
Ardyanto Kusoma Saputra, Muhammad Yamin Noch, Duta Mustajab (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Puspita Ningdyah Angraini (2015)	PENARUH BUDAYA ORGANISASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT COLA-COLA SURAKARTA	<p>Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kesimpulan: Semua variabel independen berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.
Ika Aprilia Cahyani (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi , gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara

	Dinas Tenaga Kerja Dan transmigrasi D.I.Yogyakarta	parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Wan dedi wahyudi (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi , gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Gabriella (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TBK kantor cabang manado	Hasil Penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif.

Seftiana Safitri (2020) menyampaikan bahwa dalam penelitian ini, data primer yang digunakan berasal dari 130 responden. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda (PLS) dengan pendekatan SEM. Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

Di sisi lain, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Terlebih lagi, motivasi pegawai secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan

karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek ketiga ini untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Selanjutnya motivasi kerja juga terbukti menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada pasangan berkontribusi pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya mengembangkan budaya organisasi yang positif, menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, dan menciptakan insentif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, Vol 1 No 2.
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola*, Vol10 No 2.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU NGAGLIK SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 11 No 7
- Fadhila, A., & Pracoyo, A.. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Saka Energi Indonesia). In *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan* (Vol. 3, Issue 3, pp. 130–136) [Journal-article].
- Karona, Kiswoyo.. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol.4(No.1), 99–101.
- Pangau, A. C. (2024). Literature Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1, pp. 1893–1898).
- Arimbawa, I. K. M., Kartika Dewi, A. A. S. (1693). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL JIMBARAN PURI BALI.
- Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti, Hapzi Ali, & Muhammad Asif Khan. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGADILAN AGAMA BEKASI KELAS 1A. In *BORJUIS: JOURNAL OF ECONOMY*: Vol. Vol. 2 (Issue No. 4, pp. 141–163) [Journal-article]. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Pratama, W. U. (2021). Review Literatur Pada Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai [Journal-article].
- Arifin, H. P., dan, Panjaitan, H. P., Chandra, T. (2018). EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCE IN RIMBA SUB-DISTRICT OF ROKAN HILIR. In *PROCURATIO* (Vols. 4–4).
- Riyandi, R. & Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 122–124.
- Hapid, A. R. S. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINANCIA MULTI FINANCE PALOPO. In *JURNAL EKONOMI PEMBANGUNAN* (Vols. 01–02, Issue 02, pp. 7–16) [Journal-article].
- Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERRHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO). In *Journal "Acta Diurna"*: Vol. III (Issue 4) [Journal-article].

- Raya, C. S., Pantjolo Giningroem, D. S. W., Sari, D. P., & Rafly, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) [Literature Review]. *GLORY*, 2(1), 32–46.
- Putri, I. A. (2018). The effect of Leadership, Organizational Culture and Motivation on the Performance of Seed Company Employees at PT. TAP Demak (By UNIVERSITAS BRAWIJAYA, FAKULTAS PERTANIAN, & JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN; D. Koestiono & N. Haryati, Eds.).
- Dems De Haan, Y., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) [Journal-article]. *JEMSI*, 2–2, 488–490. https://dinastirev.org/JEMSI_Vol4_No2_November2022
- Mandasari, N. D. A., & Safrizal, N. H. B. A. (2023). BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN : LITERATURE REVIEW. *JUMBIWIRA Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(2), 115–132. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i2.767>
- Fransiskus dan Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. Universitas Proklamasi
- Sutanjar, Tatan & Saryono, Oyon. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Mangement*.
- Nur Avni Rozalia. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang)
- Ekhsan, Muhamad. (2019). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan”.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Volume 13:No 1*
- Bachtiar, Doni. (2012). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap. Kinerja Karyawan”. “*Management Analysis Journal*”. Vol. 1 No. 1
- Chintya Septiana Safitri.(2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri.
- Gabriella (2020) . Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT TBK kantor cabang manado
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister. Manajemen Vol. 2 No 1*
- Ika Aprilia Cahyani, Jajuk Herawati & Epsilandri Septyarini. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan transmigrasi D.I.Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*
- RK Wardani, MD Mukzam, Y Mayowan – (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31 No.1 <https://www.neliti.com/publications/86617/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-pt-karya>
- NEL ARIANTY. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI(Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara) *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 14 NO. 02 OKTOBER 2014 ISSN 1693-7619* <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani. (2017) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES Muhammadiyah Kudu. *Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1
- UMI WITA ZAHRIYAH,Hamidah Nayati Utami,Ika Ruhana.(2015) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2 No. 1*
- H Hamidi, (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Prodi Akuntansi,FE, UNRIKA,Indonesia) *DIMENSI*, VOL. 9. NO. 1: 1-16 ISSN: 2085-9996 <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jumaldms/article/view/2315>
- S Mukmin, (2021). pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297> *Jurnal Manajerial Bisnis Vol.4No.2*

- FE Geralt,(2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRINGIN KARYA. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.2 April 2020, Hal. 89 – 98
- D Haryanto - Prodi Manajemen UPY, (2017) pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan cv. Indyferyto group Yogyakarta Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Yogyakarta <http://repository.upy.ac.id/1325/>
- Lukman Nasution (2020). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas perhubungan provinsi sumatera utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 2 Nomor 2
- P Novitasari, B Satrio (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 9.