

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, LEADERSHIP, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BCA KOTA MADIUN

Diarily Sanwiya Rengganis<sup>1</sup>, Subarjo<sup>2</sup>

[diarilyysr@gmail.com](mailto:diarilyysr@gmail.com)<sup>1</sup>, [subarjo@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:subarjo@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Mercubuana Yogyakarta

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Bca Kota Madiun. Penelitian ini dilakukan di Store Map Fasion Jogja City Mall Yogyakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan jenis data yaitu data primer dan sekunder. Teknik sampling yang diterapkan adalah sampling jenuh. Sebanyak 100 responden didapatkan menjadi jumlah sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literature dan juga survey melalui penyebaran angket. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun, (2) Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun, (3) Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun, (4) Secara simultan, motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Leadership, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze and determine whether there is an influence of work motivation, leadership, and organizational culture on the performance of Bank BCA employees in Madiun City. This study was conducted at the Map Fashion Store Jogja City Mall Yogyakarta. A quantitative approach was used in this study with the types of data, namely primary and secondary data. The sampling technique applied was saturated sampling. A total of 100 respondents were obtained as the sample size. The data collection technique used was literature study and also a survey through questionnaire distribution. This study used multiple regression analysis methods, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results of this study indicate that (1) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of Bank BCA employees in Madiun City, (2) Leadership has a positive and significant effect on the performance of Bank BCA employees in Madiun City, (3) Organizational culture has been proven to have a positive and significant effect on the performance of Bank BCA employees in Madiun City, (4) Simultaneously, work motivation, leadership, and organizational culture also have a significant effect on the performance of Bank BCA employees in Madiun City.*

**Keywords:** Hedonic Shopping Value, Fashion Involvement, Shopping Lifestyle Impulse Buying.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif dan dinamis saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor jasa seperti perbankan. Bank sebagai institusi yang berorientasi pada pelayanan publik dituntut untuk memberikan layanan prima kepada nasabah secara konsisten. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai target dengan semangat tinggi, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan menginspirasi karyawan, sedangkan budaya organisasi yang kuat menciptakan

lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut data OJK (2024), jumlah karyawan di sektor perbankan Indonesia mencapai 1.084.000 orang, meningkat 3,5% dibandingkan tahun sebelumnya. Ini menandakan adanya pertumbuhan tenaga kerja dalam sektor ini, yang sekaligus menjadi tantangan bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan yang dimiliki tidak hanya banyak secara jumlah, tetapi juga berkualitas secara kinerja. Salah satu bank swasta nasional yang memiliki reputasi tinggi dalam memberikan pelayanan dan kinerja adalah Bank Central Asia (BCA). Di tengah persaingan industri perbankan yang ketat, Bank BCA harus mampu menjaga serta meningkatkan performa karyawannya agar tetap unggul dan kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal tidak akan tercapai tanpa adanya sinergi dari faktor-faktor internal yang mempengaruhinya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Rivaldo et al, 2022). Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi target, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Lestary & Chaniago, 2017). Dalam organisasi yang modern kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan sikap profesional yang ditunjukkan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Ainur & Tirtayasa, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan ketekunan dalam bekerja, karena mereka terdorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi (Subroto, 2018). Motivasi ini dapat muncul dari berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, jenjang karier, hingga kepuasan pribadi atas pekerjaan yang dilakukan. Ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan mereka, maka motivasi akan semakin kuat dan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja (Wahyudi, 2019). Motivasi kerja menjadi elemen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian performa maksimal karyawan.

Selain itu leadership atau kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya leadership yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama (Sapengga, 2016). Karyawan yang dipimpin dengan baik cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Leadership yang kuat juga menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, serta mendorong mereka untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Widyachayani et al, 2020). Dalam sebuah oprganisasi yang dinamis, keberadaan leadership yang inspiratif menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas tim, meningkatkan loyalitas, dan mendorong kinerja yang optimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja (Muis et al, 2018). Karyawan yang bekerja dalam organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki rasa memiliki yang tinggi,

komitmen terhadap tujuan organisasi, serta perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan (Rivai, 2020). Budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif, kolaboratif, dan penuh semangat, sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Nilai-nilai yang dijunjung bersama dalam organisasi juga membantu membentuk etika kerja dan membangun solidaritas antar individu di dalamnya. Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal bagi setiap karyawan (Astuti, 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu, fenomena pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam dunia perbankan, khususnya di Bank BCA Kota Madiun, menjadi fokus utama yang perlu dikaji lebih dalam. Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi seperti motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki peran signifikan dalam mendorong semangat kerja, membentuk perilaku kerja positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan strategis bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Leadership, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Kota Madiun”.

## METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan Bank BCA di Kota Madiun, yang berjumlah 100 orang yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dalam penelitian dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penelitian survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan dari responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif dan uji asumsi klasik. Seperti uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Analisis regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis sementara menggunakan uji parsial (uji t), dan uji koefisiensi determinasi. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi sebagai variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk melihat hasil uji validitas masing-masing variabel digunakan program SPSS 27 for windows yaitu dengan melihat nilai dari corrected item total correlation. Jika corrected item total correlation ( $r_{hitung}$ ) > nilai ( $r_{tabel}$ ) dan nilainya positif, maka butir pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 1 Uji Validitas**

| Pernyataan                 | r hitung | r tabel | Signifikansi | Keterangan |
|----------------------------|----------|---------|--------------|------------|
| <b>Motivasi Kerja (X1)</b> |          |         |              |            |
| X1.1                       | 0,888    | 0.196   | 0,000        | Valid      |
| X1.2                       | 0.871    | 0.196   | 0,000        | Valid      |
| X1.3                       | 0.889    | 0.196   | 0,000        | Valid      |
| X1.4                       | 0,901    | 0.196   | 0,000        | Valid      |
| X1.5                       | 0,871    | 0.196   | 0,000        | Valid      |

| <b>Leadership (X2)</b>        |       |       |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| X2.1                          | 0,850 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X2.2                          | 0,851 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X2.3                          | 0,859 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X2.4                          | 0,823 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X2.5                          | 0,868 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| <b>Budaya Organisasi (X3)</b> |       |       |       |       |
| X3.1                          | 0,874 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X3.2                          | 0,906 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X3.3                          | 0,894 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X3.4                          | 0,837 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| X3.5                          | 0,780 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>   |       |       |       |       |
| Y1                            | 0,778 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| Y2                            | 0,739 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| Y3                            | 0,784 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| Y4                            | 0,818 | 0.196 | 0,000 | Valid |
| Y5                            | 0,785 | 0.196 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1. kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan adalah apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Selain itu juga melihat nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi  $<$  0,05, maka item instrumen yang diuji dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan adalah teknik cronbach alpha ( $\alpha$ ). Variabel penelitian ini dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0.60 (Ghozali, 2016).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|------------------------|----------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)    | 0,930          | 0,6          | Reliabel   |
| Leadership (X2)        | 0,904          | 0,6          | Reliabel   |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,911          | 0,6          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)   | 0,839          | 0,6          | Reliabel   |

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2, kriteria yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6, maka variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3. dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel indepen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan model kolmogorov smirnov.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 100                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 2.25893682              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | .071                    |
|                                     | Positive       | .071                    |
|                                     | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                      |                | .071                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | .200 <sup>d</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber: Data Primer Diolah 2025**

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Dengan demikian nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 5.271                       | 1.586      |                           | 3.324 | .001 |                         |       |
|       | Motivasi Kerja    | .420                        | .056       | .572                      | 7.484 | .000 | .795                    | 1.258 |
|       | Leadership        | .133                        | .048       | .191                      | 2.794 | .006 | .994                    | 1.006 |
|       | Budaya Organisasi | .220                        | .073       | .232                      | 3.037 | .003 | .799                    | 1.251 |

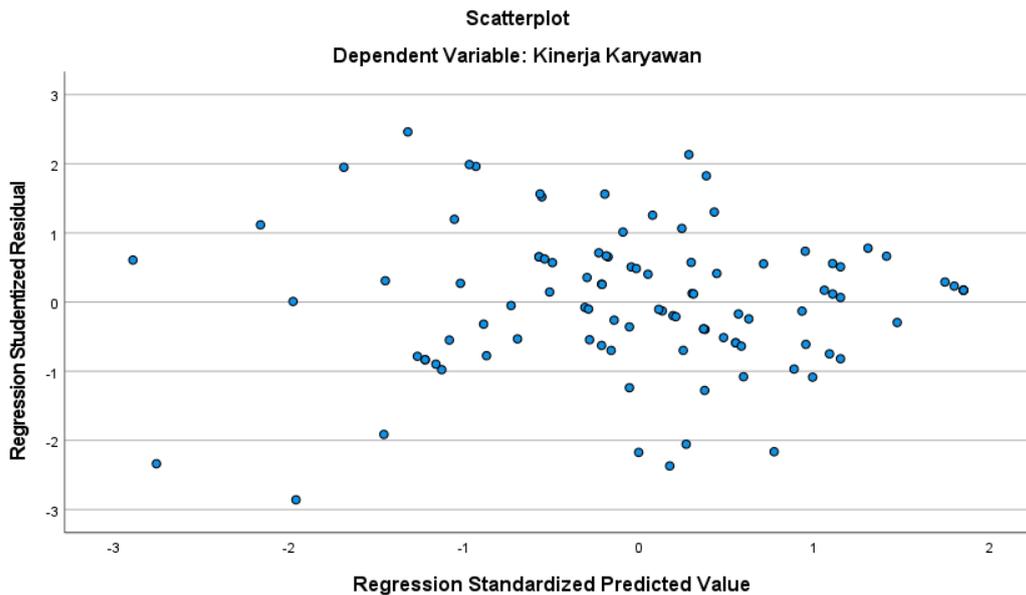
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Data Primer Diolah 2025**

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disarankan bahwa tidak terdapat adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi perbedaan varians residual dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 1.**

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Gambar 1, diagram Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai 0. Tidak terlihat pola khusus seperti gelombang, perluasan, atau penyempitan pada grafik Scatterplot tersebut. Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode evaluasi untuk menilai sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |                         |           |       |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 5.271                       | 1.586      |                           | 3.324 | .001                    |           |       |
|       | Motivasi Kerja    | .420                        | .056       | .572                      | 7.484 | .000                    | .795      | 1.258 |
|       | <i>Leadership</i> | .133                        | .048       | .191                      | 2.794 | .006                    | .994      | 1.006 |
|       | Budaya Organisasi | .220                        | .073       | .232                      | 3.037 | .003                    | .799      | 1.251 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5.271 berarti bahwa jika variabel motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5.271.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0.572, artinya jika skor penilaian motivasi kerja meningkat satu satuan, maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.572 satuan. Adapun arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

3. Variabel leadership memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0.191, artinya jika skor leadership meningkat satu satuan, maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.191 satuan. Adapun arah pengaruh leadership terhadap kinerja karyawan adalah positif.
4. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0.232, artinya jika budaya organisasi meningkat satu satuan, maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.232 satuan. Adapun arah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

### Hasil Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Model             | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 5.271                       | 1.586      |                           | 3.324 | .001 |                         |       |
| Motivasi Kerja    | .420                        | .056       | .572                      | 7.484 | .000 | .795                    | 1.258 |
| Leadership        | .133                        | .048       | .191                      | 2.794 | .006 | .994                    | 1.006 |
| Budaya Organisasi | .220                        | .073       | .232                      | 3.037 | .003 | .799                    | 1.251 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian H1: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t hitung sebesar 7.484 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$ , maka H01 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian H2: Pengaruh leadership terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.794 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 atau  $p < 0,05$ , maka H02 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian H3: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.037 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau  $p < 0,05$ , maka H03 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .744 <sup>a</sup> | .554     | .540              | 2.294                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, *Leadership*, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,540 yang berarti 54% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Hasil Uji F

Uji statistik F ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil output olah data dari SPSS dapat diketahui dari tabel berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 627.573        | 3  | 209.191     | 39.753 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 505.177        | 96 | 5.262       |        |                   |
|       | Total      | 1132.750       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, *Leadership*, Motivasi Kerja

*Sumber: Data Primer Diolah 2025*

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 39.753 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hasil tersebut disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel motivasi kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun. Hasil ini juga didukung oleh nilai t hitung sebesar 7.484, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja sangat kuat terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,78 pada indikator motivasi kerja, yang termasuk dalam kategori "tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan di lingkungan kerja Bank BCA Kota Madiun.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2021), Prasetyo & Sari (2020), serta Lestari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel leadership yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun. Hal ini juga didukung oleh nilai t hitung sebesar 2.794, yang menunjukkan

bahwa leadership memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh data statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,38 pada variabel leadership, yang termasuk dalam kategori “sedang”. Artinya, karyawan Bank BCA Kota Madiun menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja, namun masih ada ruang untuk peningkatan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati (2020), Ramadhan & Pramudyo (2021), serta Dewi & Suryanto (2023) yang menyatakan bahwa leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t pada variabel budaya organisasi yang tercantum pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, sehingga H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, yang berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,037 memperkuat kesimpulan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh data statistik deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,06 pada variabel budaya organisasi, yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Artinya, karyawan Bank BCA Kota Madiun memiliki kesadaran dan persepsi positif terhadap budaya organisasi yang berlaku, seperti penghargaan terhadap keberanian mengemukakan ide, penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja nyata, serta pentingnya kerja tim dalam mencapai tujuan bersama. Kondisi ini mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal demi mencapai target organisasi.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2019), Putra & Wibowo (2022), serta Hartono (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Leadership, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari variabel independen yaitu motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 yang ditampilkan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,753 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan layak atau tepat untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun secara bersama-sama. Artinya, secara simultan, motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BCA Kota Madiun. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, leadership, serta budaya organisasi secara simultan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai organisasi (Misal: Santoso, 2021; Wulandari, 2022)

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun, serta motivasi kerja, leadership, dan budaya organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kota Madiun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal penelitian ipteks*, 4(1), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Anjani, Ariska Nur (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian Dan Kapabilitas Inovasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Unit Desa (Kud) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Anjeli, Hervilia Tisya (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Koordinator Tanjung Karang Di Bandar Lampung. Skripsi Thesis, Ibi Darmajaya.
- Arfansyah, Muhamad Reza (2022) PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Hariyono, Y. C. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di UD. *Anugrah mulya rejeki. Agora*, 8(2), 358358.
- Hutama, P., & Goenawan, R. (2017). Pengaruh leader member exchange terhadap kinerja karyawan di Hotel X Surabaya (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpsda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mujanah, S., & Aini, S. N. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155-164.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *IJF (Indonesia Jurnal Farmasi)*, 2(1), 46-52.
- Sapangga, S. E. (2016). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645-650.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Setiawan, E. W., & Hadi, L. P. (2017). Pengaruh Transformational Leadership dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan di Moi Garden Surabaya (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Sihotang, Esterhana (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di Radar Lampung. Skripsi Thesis, Iib Darmajaya.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 224-232.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sulhan, M., Indriyani, F., & Nuraeni, N. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Empowering Leadership Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(02), 231-241.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 287273.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 36335.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Widyacahyani, A., Herawati, J., & Subiyanto, E. D. (2020). Dampak kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan servant leadership terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 68-74