

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TIGA SERANGKAI SURAKARTA**



NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

**SRI WAHYUNI
B 100 090 132**

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

ABSTRAKSI

SRI WAHYUNI, NIM: B.100.090.132. Skripsi. PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA SERANGKAI SURAKARTA. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui (1) Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta? (2) Diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta?

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta bagian produksi yang berjumlah 102 orang. Sampel berjumlah 102 orang, penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrumen terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta uji hipotesis yang terdiri dari: analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan R^2 .

Hasil analisis data diperoleh: (1) Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 36,722 ($F_{hitung} > 2,70$) dan probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000 ($p < 0,05$). (2) Hasil uji t menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan nilai t_{hitung} 3,364 dan nilai signifikansi 0,001, variabel budaya organisasi nilai t_{hitung} sebesar 2,573 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, variabel motivasi kerja t_{hitung} sebesar 4,955 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. (3) Hasil uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja yang paling besar yaitu 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tiga Serangkai Surakarta.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, kinerja karyawan

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA SERANGKAI
SURAKARTA


Yang ditulis oleh

Sri Wahyuni
B100090132


Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut memenuhi syarat untuk
diterima.

Surakarta, 16 Juli 2012

Pembimbing Utama


(Feresthi, N.D., SE)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, M.Si)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa: Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2004: 19).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006: 684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 moral dan etika (Prawirosentono, 2002: 2).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama (Priyono, 2001: 45). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Rivai, 2005: 3). Kepemimpinan yang efektif haruslah memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya (Widjaja, 2001: 6). Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan, budaya merupakan bauran kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu (Robbin, 2006: 31). Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan

perilaku anggota yang kuat, maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2004: 194). Motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertindak laku secara terarah (Gleitman dalam Handoko, 2001: 136). Motivasi dapat menumbuhkan *sense of belonging* akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi serta menumbuhkan *empathy* atau kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain. Dengan demikian karyawan akan lebih siap menerima dan melaksanakan perubahan-perubahan, termasuk alih teknologi dan alih ketrampilan baik dibidang teknik maupun bidang organisasi

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama.
2. Untuk menganalisis diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena pada kenyataannya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Merekalah yang membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan dalam organisasi meskipun perlengkapan dan asset finansial merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif dalam setiap organisasi. Misalnya, mereka merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi (Simamora, 2004: 211).

A. Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002: 78) menyatakan kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 moral dan etika (Prawirosentono, 2002: 2). Robbins (2006: 684) menyatakan kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2002: 81).

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Bagi atasan penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan besarnya balas jasa dan penempatan karyawan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut.

B. Kepemimpinan

Priyono (2001: 166) kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan (Manullang, 2004: 141). Rivai (2005: 2-3) bahwasanya suatu kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok.

Sondang (2001: 87-89) menjabarkan karakteristik dari seorang pemimpin yang baik, yaitu: (a) Pendidikan umum yang meluas, (b) kemampuan berkembang secara mental, (c) Ingin tahu, (d) Kemampuan analisis, (f) Memiliki daya ingat yang kuat, (g) Kapabilitas integratif, (h) Ketrampilan berkomunikasi, (i) Ketrampilan mendidik, (j) Rasionalitas dan objektivitas, (k) *Pragmatisme*, (l) *Sense of Priority*, (m) *Sense of Urgency*, (n) *Sense of Timing* (o) *Sense of Cohesiveness*, (p) *Sense of Relevance*, (q) Kesederhanaan, (r) Keberanian, (s) Kemampuan Mendengar, (t) Adaptasi dan fleksibilitas, serta (u) Ketegasan.

Menurut Rivai (2005: 32-33) pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu: (a) Tipe kharismatik, (b) Tipe paternalistik, (c) Tipe militeris, (d) Tipe otokrasi, (e) Tipe *Laise Faire*, (f) Tipe populis, (g) Tipe administrasi serta (h) Tipe demokratis

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Gibson, *et.al* (2005: 372) adalah “Sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang ada di setiap organisasi”. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas tergantung sifat nilai-nilai keyakinan dan norma-norma.

Budaya Organisasi menurut Robbin (2006: 289) adalah “Suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi itu, sesuatu sistem dari

makna bersama". Sistem makna bersama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Dalam penelitian ini dirumuskan konsep budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya dan mempengaruhi perilaku mereka, yang meliputi kepekaan, komitmen termasuk misi, komunikasi yang jelas, peraturan organisasi, rasa memiliki, sistem penghargaan yang proporsional untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

D. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyatukan, serta mempertahankan orang berperilaku tertentu (Reksohadiprodjo dan Husnan, 2001: 50). Motivasi berarti pemasok daya (*energizer*) untuk bertindak laku secara terarah (Gleitman dalam Handoko, 2001: 136). Robbin (2006: 43) motivasi adalah merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2004: 194).

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manajer organisasi perusahaan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawan atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan, dan masih perlu dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta baik secara individual ataupun bersama-sama.
2. Diduga bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, yaitu peneliti mengadakan penelitian langsung kepada karyawan bagian produksi PT. Tiga Serangkai Surakarta. Populasi berjumlah 102 orang, sehingga responden dengan jumlah tersebut diteliti semua. Karena terbatasnya jumlah populasi maka peneliti menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel.

Data primer penelitian diperoleh dari kuesioner dengan Skala Likert 4 tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh data sejarah, tujuan, struktur organisasi, produksi dan proses produk, daerah pemasaran. Metode analisis data menggunakan: (1) uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, (3) Uji hipotesis, yaitu uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas diperoleh bahwa semua butir pernyataan tentang kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen dinyatakan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil asumsi klasik diperoleh hasil semua model normal, tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas maupun masalah autokorelasi sehingga dapat digunakan sebagai model persamaan.

3. Uji Hipotesis

Tabel Hasil Uji Hipotesis Penelitian

| Variabel | B | Std. Error | t _{hitung} | Sig. |
|-------------------------|-------|---------------------|---------------------|-------|
| Konstanta | 2,942 | 1,422 | 2,069 | 0,041 |
| Kepemimpinan | 0,280 | 0,083 | 3,364 | 0,001 |
| Budaya Organisasi | 0,203 | 0,079 | 2,573 | 0,012 |
| Motivasi Kerja | 0,384 | 0,077 | 4,955 | 0,000 |
| R | 0,731 | F _{Hitung} | 36,722 | |
| R Square | 0,534 | Probabilitas F | 0,000 | |
| Adjusted R ² | 0,520 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, untuk hasil pengujian dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan satu per satu secara detail sebagai berikut:

Hasil pengujian regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang akan menjadi persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,942 + 0,280X_1 + 0,203X_2 + 0,384X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut, koefisien regresi variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai koefisien regresi yang paling besar. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (Beta) paling besar adalah variabel motivasi kerja (X₃) sebesar 0,384, sehingga hipotesis kedua “Diduga bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara individu variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta. Adapun pembahasan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Hasil analisis data diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,364 ($3,364 > 1,988$) dan signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan manajemen dalam instansi atau organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak pimpinan harus memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi, pencapaian tujuan organisasi dan kepentingan organisasi. Dalam melakukan persuasi dan memberi perintah harus mampu memberikan ajakan simpatik, kemauan tanpa paksaan, kesadaran, pemberian perintah, pelaksanaan perintah dan ketaatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Budiman (2005), Asep Suyanto (2007), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi semua anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Dengan demikian budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan perilaku anggota yang kuat maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi. Hasil analisis data diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,573 ($2,573 > 1,988$) dan signifikansi sebesar 0,012 ($0,012 < 0,05$). Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang dalam instansi atau organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Tri Antoro Agung (2002) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi

tersebut akan terpelihara pula, dengan demikian apabila karyawan mempunyai motivasi dalam tugasnya dengan penuh rasa semangat yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil analisis data diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,955 ($4,955 > 1,988$) dan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil positif motivasi kerja menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin baik pula kinerjanya, begitupula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Antoro Agung (2002) Budiman (2005) dan Asep Suyanto (2007) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 moral dan etika. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 36,722 ($36,722 > 2,70$) dan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil positif kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja apabila ditingkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Antoro Agung (2002), Budiman (2005), Asep Suyanto (2007) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan semua variabel independen terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

1. Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 36,722 ($F_{hitung} > 2,70$) dan probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Surakarta", terbukti.
2. Hasil uji t menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan nilai t_{hitung} 3,364 dan nilai signifikansi 0,001, variabel budaya organisasi nilai t_{hitung} sebesar 2,573 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, variabel motivasi kerja t_{hitung} sebesar 4,955 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti hipotesis pertama

yang menyatakan bahwa "Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai" terbukti.

3. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel motivasi kerja yang paling besar yaitu 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Diduga bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai" terbukti.

SARAN

1. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi paling kecil, oleh karena itu pihak PT. Tiga Serangkai hendaknya menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dengan cara: meningkatkan kebebasan dan independensi dalam organisasi, menciptakan aturan yang jelas mengenai sasaran dan harapan tentang prestasi, meningkatkan peraturan dan pengawasan dalam rangka pengendalian perilaku karyawan, memberikan kesempatan dalam mengemukakan saran dan kritik secara terbuka.
2. Penelitian lain disarankan untuk menggunakan metode wawancara atau observasi langsung kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol sehingga tidak terjadi bias atau salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Djarwanto PS. 2005. *Statistik Non Parametrik*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2005. *Produktivitas Kerja*. Edisi Kedelapan. Birarupa Aksara. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Basic Econometrics*. Fourth Edition. Mc. Graw-Hill. New York.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kesembilanbelas. BPFE. Yogyakarta.

- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Erlangga. Jakarta
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Priyono, Agus. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pengantar*. PT. Gramedia Group. Jakarta.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan Suad. 2004 *Manajemen Persoalia*. Cetakan Kesebelas. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Setiaji, Bambang. 2008. *Cara Mudah Analisis Kuantitatif: Dilengkapi dengan Tutorial SPSS*. Al Es'af Press. Surakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan. Penerbit YKPN. Yogyakarta.
- Sondang, Siagaan P. 2001. *Produktivitas Kerja Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto, John. 2004. *Metode Riset Aplikasinya Dalam Pemasarn*. Rineka Cipta. Jakarta
- Tri Antoro, Agung. 2002. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". *Empirika*. Jurnal Manajemen. Vol. 7, Edisi Juni 2002.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widjaja, Budi 2001. *Kinerja Organisasi*. PT. Gramedia Group. Jakarta.