

## Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nugrah Pratama Labelindo

Bagus Aditiya Pratama<sup>1</sup> Subarjo<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana  
Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [bagusadityapratama415@gmail.com](mailto:bagusadityapratama415@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Nugrah Pratama Labelindo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nugrah Pratama Labelindo.

**Kata Kunci:** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, leadership style and organizational culture on employee performance at CV. Nugrah Pratama Labelindo. The population in this study was 51 respondents. The sampling technique used in this study was using saturated sampling technique. Data collection methods were in the form of observation and questionnaires. This study used the coefficient of determination test technique, t test, and F test. The results showed that motivation had a significant effect on employee performance, leadership style did not have a significant effect on employee performance and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance at CV. Nugrah Pratama Labelindo.*

**Keywords:** Motivation, Leadership Style, Organizational Culture



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen krusial bagi suatu organisasi, selain dari modal dan aset. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. MSDM dibutuhkan untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi (Amelia et al., 2022). Menurut Irpan Nurhab (2022) MSDM dapat dipahami sebagai metode dalam mengatur dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dimana pengelolaan dan pemanfaatan itu di optimalkan dilingkungan kerja guna mencapai sasaran organisasi serta pertumbuhan individu karyawan. Kinerja karyawan merupakan representasi atau ukuran dari kemampuan, keahlian, serta hasil didapat oleh seorang pekerja saat menjalankan perintah dan kewajibannya di tempat kerja. Secara umum, kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam kurun waktu tertentu, dilihat dari kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi beban. Menurut Mangkunegara (2017) tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut memegang peran krusial dalam menentukan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara optimal dalam lingkungan organisasi. Motivasi merupakan suatu pendorong, baik yang muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, yang

memengaruhi antusiasme serta perilaku individu dalam upaya meraih tujuan tertentu. Tujuan tersebut menjadi semangat yang memacu individu untuk menjalankan suatu aktivitas agar keinginan dalam diri individu itu tercapai (Suparman et al., 2023). Pendekatan teori kebutuhan Maslow telah dikenal luas sebagai metode yang aplikatif dan relevan untuk diterapkan dalam berbagai situasi. Keinginan yang muncul dari motivasi individu tidak seharusnya dipenuhi sekaligus, melainkan harus dicapai secara bertahap, dan setiap langkah tersebut harus dilalui melalui suatu proses.

Temuan dari penelitian terdahulu oleh Umar & Norawati (2022), menyimpulkan bahwa menunjukkan adanya hubungan yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis oleh Dahlia & Fadli (2022) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan memiliki pengaruh kuat terhadap hasil kerja pegawai. Namun demikian hasil kajian sebelumnya memberikan bukti bahwa Hidayat (2021) yang menyatakan jika motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, memotivasi, dan mengatur perilaku serta produktivitas anggota tim atau organisasi. Prayudi (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan keseluruhan tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, dalam mengatur anggota tim yang dipimpin olehnya dengan karakteristik unik yang mencolok pada dirinya dalam mencapai sasaran organisasi. Kurniawan (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset lain yang membahas hal serupa telah dikemukakan oleh Jayanti & Wati (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain Tolu (2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian terdapat temuan terdahulu Siregar (2024) yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi menggambarkan prinsip-prinsip, aturan, kepercayaan, serta perilaku yang berkembang dan dianut dalam sebuah organisasi, yang mempengaruhi cara anggota berinteraksi dan bekerja bersama. Waluyo dan Ismirah (2016:89) dalam Dewi Astuti (2022) menyebutkan apabila budaya organisasi dipandang sebagai himpunan keyakinan mendasar dan asumsi yang diyakini bersama oleh anggota organisasi, yang selanjutnya ditingkatkan dan diteruskan untuk menangani tantangan-tantangan penyesuaian eksternal dan isu-isu integrasi internal. Dukungan terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan juga ditunjukkan dalam penelitian Siregar (2024) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian sejenis oleh Saputra (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain Semet (2022) juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. CV. Nugrah Pratama Labelindo Yogyakarta menghadapi permasalahan kompleks terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Pertama, motivasi karyawan yang rendah ditandai dengan kurangnya semangat kerja dan produktivitas, kemungkinan disebabkan oleh sistem penghargaan yang tidak memadai dan ketidakjelasan tujuan kerja. Kedua, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi mengakibatkan minimnya arahan yang jelas, menurunnya kepercayaan diri karyawan, serta berkurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Ketiga, budaya organisasi yang belum terbentuk dengan kuat menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif, sering terjadi konflik internal, dan rendahnya kolaborasi antar karyawan. Ketiga permasalahan ini saling berkaitan dan berdampak signifikan pada upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, sehingga perlu dikaji lebih mendalam untuk menemukan solusi yang tepat. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut maka

peneliti akan mengkaji topik yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Nugrah Pratama Labelindo”.

## **Landasan Teori**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah komponen vital pada pengelolaan sumber daya manusia karena berfungsi sebagai penanda pencapaian keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi sasarannya. Menurut Edison, (2016: 190) dalam Maryani et al., (2021) menyampaikan jika kinerja karyawan ialah hasil suatu proses yang dinilai dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sesuai dengan aturan atau persetujuan yang telah dibuat terdahulu. Jika kinerja karyawan tidak maksimal, maka pencapaian kinerja organisasi juga tidak akan mencapai hasil terbaik. Hal ini menegaskan bahwa kontribusi karyawan sangat berperan penting dalam mendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi (Saputra et al., 2023). Maka dari itu, kinerja karyawan sebagai hasil interaksi berbagai unsur, baik faktor dalam individu maupun faktor luar dari kondisi kerja. Indikator kinerja karyawan berdasarkan Mangkunegara (2005) mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan pendorong yang mengarahkan seseorang untuk bertindak, yang melibatkan serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, seberapa kuat dorongannya (intensitas), arah tindakan tersebut, serta ketekunan dalam menjalaninya (Fahmi, 2021). Motivasi memiliki peran krusial dalam mendorong seseorang untuk melaksanakan berbagai aktivitas dan meraih target yang telah ditetapkan (Humayun et al., 2024). Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi dapat diartikan sebagai mekanis meyang menjelaskan kekuatan dorongan, tujuan yang dituju, serta konsistensi usaha individu dalam mencapai target. Menurut Harras (2020) yang dikembangkan dalam Siringoringo et al (2023) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu : antusias, optimis dan aktualisasi diri.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi individu dengan pendekatan tertentu, bukan dengan paksaan, guna mendorong mereka mencapai sasaran yang sudah ditentukan. Menurut Hasibuan (2010) dalam Fahmi (2021), kepemimpinan ialah mekanisme di mana individu memanfaatkan wewenang dan peran kepemimpinannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan sebagian tugas guna mencapai tujuan organisasi. Rosalina & Wati (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan standar tingkah laku yang diterapkan individu ketika berusaha mempengaruhi tindakan orang lain agar sesuai dengan keinginannya. Indikator gaya kepemimpinan berdasarkan Kartono (2008), yaitu: kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, serta tanggung jawab.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sudut pandang karyawan terhadap suatu hal, yang kemudian membentuk pola keyakinan dan nilai-nilai tertentu (Siregar et al., 2024). Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117) dalam Semet (2022) mendefinisikan budaya organisasi terbentuk dari penyatuan gaya, nilai, dan perilaku individu yang sebelumnya berbeda menjadi norma dan pemikiran baru, yang membangun semangat kebersamaan dan rasa bangga dalam menghadapi rintangan serta meraih tujuan yang telah disetujui bersama. Dibawah ini adalah

indikator-indikator dari budaya organisasi oleh (Robbins dan Judge, 2015 : 33) dalam Semet (2022) yaitu : kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan dan berkoordinasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai motivasi tinggi biasanya memperlihatkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki tingkat tanggung jawab yang baik, serta menunjukkan antusiasme dalam menuntaskan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut temuan Ratnasari et al. (2020) diketahui bahwa motivasi efektif dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan Nora Yolinda & Doni Marlius (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan nyata terhadap dampak kinerja karyawan. H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam ruang lingkup organisasi, peran gaya kepemimpinan sangat menentukan dalam membentuk perilaku kerja, motivasi, serta hasil kerja karyawan. Apabila pemimpin sanggup menyelaraskan pendekatan kepemimpinannya sesuai dengan keadaan dan kepribadian bawahan, hal tersebut dapat membangun atmosfer kerja yang sehat dan memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja individu dan tim. Berdasarkan penelitian dari Trang (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan sejalan oleh Waworundeng et al. (2021) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

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

Budaya organisasi memiliki peranan krusial dalam membentuk perilaku dan karakter kerja karyawan. Dalam suasana kerja seperti ini, karyawan akan merasa diapresiasi dan didukung, sehingga dapat mendorong mereka untuk lebih bersemangat, proaktif, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai target organisasi. Argumen diatas selaras dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Febriani & Ramli (2023) yang menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sejalan yang dilakukan oleh Jamal et al. (2022) juga menyatakan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi cerminan utama dalam menilai keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek pendukung. Hasil temuan dari studi yang dijalankan oleh Saputra et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. H4: Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan unit analisis yang memiliki ciri serupa atau ketertarikan signifikan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan demikian,

populasi pada penelitian mencakup semua karyawan yang bekerja di CV Nugrah Pratama Labelindo. Menurut Candra Susanto et al (2024) mengemukakan bahwa ukuran sampel merupakan faktor krusial karena secara langsung mempengaruhi sejauh mana hasil penelitian dapat mewakili populasi dan dapat digeneralisasikan. Maka dari itu peneliti mengambil sampel 51 responden.

## **Definisi Operasional Variabel Penelitian, Indikator dan Skala Pengukuran**

### **Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini variabel *Dependen* yang dipakai adalah Kinerja Karyawan. Robbins dan Judge (2017), mengungkapkan bahwa kinerja adalah cerminan dari suatu pekerjaan yang menunjukkan seberapa efektif individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan yang di dalam penelitian ini Mangkunegara (2005) meliputi; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **Motivasi**

Menurut Fahmi (2021) motivasi merupakan pendorong yang mengarahkan seseorang untuk bertindak, yang melibatkan serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dicapai, seberapa kuat dorongannya (intensitas), arah tindakan tersebut, serta ketekunan dalam menjalaninya. Indikator Motivasi merujuk pada referensi penelitian Harras (2020) yang dikembangkan dalam (Siringoringo et al., 2023). Dengan demikian indikator motivasi yang dipakai dalam penelitian ini meliputi : antusias, optimis, aktualisasi diri.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rosalina & Wati (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai pola tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan apa yang diharapkannya. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator. Oleh karena itu, penelitian ini mengacu pada beberapa indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan yaitu : kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab.

### **Budaya Organisasi**

Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117) dalam Semet (2022) mendefinisikan budaya organisasi terbentuk dari penyatuan gaya, nilai, dan perilaku individu yang sebelumnya berbeda . Indikator Budaya Organisasi berdasarkan (Robbins dan Judge, 2015 : 33) dalam Semet (2022) ) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator. Dengan demikian Indikator Budaya Organisasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah: kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan, berkoordinasi

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022), validitas mengacu pada tingkat kecocokan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Artinya, data yang valid adalah data yang menunjukkan kesesuaian antara hasil pengukuran dengan fakta sebenarnya di lapangan. Dalam penelitian ini menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan demikian , suatu instrumen dapat dinyatakan valid apabila hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) dari koefisien korelasi r berada dibawah 0,05.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121), memiliki tujuan untuk untuk menentukan seberapa jauh indikator-indikator dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang andal, akurat, tepat, serta konsisten. Oleh karena itu, suatu penelitian yang baik tidak hanya perlu memiliki alat pengukuran yang valid, tetapi juga harus dapat dipercaya, agar hasil pengukuran tetap dapat terjaga konsistensinya jika dilakukan dalam waktu yang berbeda. Teknik yang di pakai dalam pengujian reanilitas menggunakan cronbach alpha ( $\alpha$ ) dengan rumus sebgai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{Ss^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Realibilitas Instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$Ss^2$  = Jumlah Varian Butir

$st^2$  = Varian Total

Menurut Sugiono (2019:121) dalam penelitian realibilitas instrumen adalah jika  $\alpha$  cronbach's  $> 0,60$  atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan jika  $\alpha$  Cronbach'  $s < 0.60$  atau 60% maka variabel tersebut tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengidentifikasi apakah data atau nilai sisa dalam model regresi memiliki distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Teknik melihat normalitas distribusi data dengan cara menggunakan uji statistik non parametiks kolmogorov - smirnov, jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar 0,05 maka data tersebut di distibusiikan normal sedangkan jika nilai probablitas lebih kecil 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusikan normal.

#### **Uji Multikolineritas**

Menurut Sugiyono (2020:28), menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolineritas ialah untuk mendekteksi adanya keterkaitan atau korelasi diantara variable independen pada suatu model regresi. Idealnya, dalam model regresi, variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas, digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas Menurut Sugiyono (2020:27), digunakan untuk mengetahui apa ditemukan variasi pada sisa diantara sejumlah pengamatan yang dilakukan dalam model regresi. Apabila varian residual antar pengamatan bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika bervariasi disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi residual yang konsisten, yang dapat diamati melalui grafik antara hasil nilai prediksi variabel dependen serta nilai residual.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang dilakukan melalui mempresentasikan maupun menampilkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa niatan untuk menarik kesimpulan umum atau melakukan generalisasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berdasarkan Sugiyono (2019), adalah sebuah metode regresi yang melibatkan satu variabel terikat serta dua maupun lebih variabel bebas. Teknik ini dipakai untuk menjelaskan sejauh mana dampak dan hubungan antara variabel independen pada variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada variable terkait. Definisi menurut sugiyono (2019) menyatakan bahwa ( $R^2$ ) memiliki rasio variabilitas nilai-nilai dengan model variabilitas nilai data asli.

### Uji T

Uji T dalam pengembangan hipotesis dapat disebut sebagai uji individu atau parsial. Hasil uji T pada tabel coefficients pada kolom sig, apabila probabilitas nilai t atau sig < 0,05 maka dikatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara parsial.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen, serta digunakan untuk menilai apakah model regresi yang dipakai layak secara statistik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,647	0,2329	Valid
	X1.2	0,795	0,2329	Valid
	X1.3	0,753	0,2329	Valid
	X1.4	0,831	0,2329	Valid
	X1.5	0,753	0,2329	Valid
	X1.6	0,612	0,2329	Valid
	X1.7	0,707	0,2329	Valid
Gaya kepemimpinan (X2)	X2.1	0,669	0,2329	Valid
	X2.2	0,639	0,2329	Valid
	X2.3	0,722	0,2329	Valid
	X2.4	0,675	0,2329	Valid
	X2.5	0,795	0,2329	Valid
	X2.6	0,768	0,2329	Valid
	X2.7	0,769	0,2329	Valid
Budaya organisasi (X3)	X3.1	0,648	0,2329	Valid
	X3.2	0,61	0,2329	Valid
	X3.3	0,707	0,2329	Valid
	X3.4	0,642	0,2329	Valid
	X3.5	0,696	0,2329	Valid
	X3.6	0,742	0,2329	Valid
	X3.7	0,68	0,2329	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y3.1	0,838	0,2329	Valid
	Y3.2	0,801	0,2329	Valid
	Y3.3	0,861	0,2329	Valid
	Y3.4	0,774	0,2329	Valid
	Y3.5	0,752	0,2329	Valid
	Y3.6	0,796	0,2329	Valid
	Y3.7	0,75	0,2329	Valid

Hasil uji validitas instrumen pada tabel jika semua item pertanyaan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari pada t table 0,2329. Maka dari itu analisis validitas dari table diatas disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan valid karena semua item nilainya lebih besar dari 0,2329.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,800	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,843	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, (2025)

Menurut tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel, yaitu beban kerja, kompensasi, komunikasi, dan kepuasan kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Maka dari itu, pengukuran masing-masing variabel dapat dianggap andal dan sesuai untuk dijadikan alat dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Standardized Residual		
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96953597
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.092
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, diambil kesimpulan jika data residual memiliki distribusi yang normal.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
	X1	.411 2.430
	X2	.378 2.644
	X3	.390 2.566

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut, terungkap bahwa angka toleransi untuk variabel X1, X2, dan X3 semuanya lebih dari 0,10, sementara nilai VIF berada di bawah 10. Sebagai hasilnya, dapat dinyatakan tidak terdapat tanda-tanda indikasi multikolinieritas dalam model.

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	9.790	2.308		4.242	.000
X1	-.189	.098	-.361	-1.921	.061
X2	-.202	.103	-.381	-1.963	.056
X3	.122	.122	.201	1.002	.322

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber : Hasil Perhitungan SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,061, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,056, dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,332. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sebagai kesimpulan, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan tanda-tanda adanya heteroskedastisitas, karena semua variabel bebas berada di atas batas signifikansi yang ditentukan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7.166	3.747		1.913	.062
X1	.491	.168	.474	2.932	.005
X2	-.223	.170	-.221	-1.314	.195
X3	.536	.193	.462	2.784	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan dari regresi linier diatas, didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut:  $Y = 7,166 + 0,491 X_1 - 0,223 X_2 + 0,536 X_3$  Keterangan:

1. Nilai konstanta 7,166 ketika semua variabel independen menunjukkan nilai nol.
2. Nilai koefisien motivasi (X1) yang memiliki nilai 0,491 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan 1% pada variabel X1 motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,491.
3. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X2) bernilai negatif (-0,223) di mana menunjukkan jika gaya kepemimpinan naik 1% maka kinerja karyawan turun 0,223 satuan.
4. Nilai koefisien budaya organisasi (X3) yang bernilai 0,536 menunjukkan bahwa jika ada kenaikan 1% pada variabel X3 yaitu budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,536.

### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.463	2.79541

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi diperhatikan pada Adjusted R Square sebesar 0,463 yang artinya 46,3% Kinerja Karyawan (Y) di pengaruhi variabel Motivasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi (X3) selebihnya sekitar 53,7% di pengaruhi variabel lain.

### Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.166	3.747			1.913	.062
X1	.491	.168	.474		2.932	.005
X2	-.223	.170	-.221		-1.314	.195
X3	.536	.193	.462		2.784	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji T berikut ini menggambarkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Nilai T hitung untuk variabel motivasi 2,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai T hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 1,314 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,195. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,195 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai T hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,784 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.767	3	120.256	15.389	.000 <sup>b</sup>
Residual	367.272	47	7.814		
Total	728.039	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 15,389 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 1,99. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa secara kolektif variabel motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Nugrah Pratama Labelindo.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sebelumnya oleh Ratnasari et al., (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang sejalan Nora Yolinda & Doni Marlius, (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian sebelumnya oleh Nugroho (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fitri et al., (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Data hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan dalam studi sebelumnya oleh Febriani & Ramli, (2023), Jamal et al. (2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan dari uji F menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Nugraha Pratama Labelindo. Hasil penelitian sebelumnya oleh Saputra et al. (2023), Putri & Setyaning, (2024) mengungkapkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Implikasi Penelitian**

### **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang mendukung teori manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Nugraha Pratama Labelindo. Temuan ini mempertegas bahwa motivasi dari dalam diri dan budaya organisasi yang kondusif menjadi elemen utama dalam menciptakan peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa upaya memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi karyawan adalah langkah strategis yang efektif untuk mendorong kinerja, terutama dalam lingkungan perusahaan manufaktur.

### **Implikasi Manajerial**

Penelitian ini menunjukkan bahwa di CV Nugraha Pratama Labelindo, gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang berarti terhadap performa kerja karyawan dan menunjukkan perlunya peninjauan ulang terhadap pendekatan kepemimpinan yang digunakan. Pihak manajemen sebaiknya menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan, seperti menggunakan gaya transformasional atau partisipatif. Pelatihan kepemimpinan juga diperlukan agar pimpinan mampu menjalankan perannya dengan lebih baik dalam mengarahkan dan meningkatkan kinerja para karyawan.

### **KESIMPULAN**

Dari analisis data yang telah dikumpulkan, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi membawa pengaruh yang positif dan memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan pada CV. Nugraha Pratama Labelindo.
2. Gaya kepemimpinan di CV. Nugraha Pratama Labelindo tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Nugraha Pratama Labelindo.
4. Motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (simultan) memiliki pengaruh kinerja karyawan pada CV. Nugraha Pratama Labelindo.

### **Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaannya, adapun batasan yang dapat diberikan dalam penelitian ini ialah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi yang terlihat pada Adjusted R Square sebesar 0,463 menunjukkan bahwa sebesar 46,3% variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3), sedangkan sisanya, yaitu 53,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.
2. Jumlah sampel yang terlibat dalam studi ini terbatas, yaitu hanya 51 karyawan, sehingga kemungkinan belum sepenuhnya mewakili kondisi keseluruhan populasi secara akurat.
3. Pengumpulan data melalui kuesioner berpotensi menyebabkan respons yang kurang tepat.

### **Saran**

1. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar menggunakan variabel yang lebih umum digunakan dalam kajian serupa. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square sebesar 0,463. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 46,3% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3), sementara 53,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
2. Penelitian berikutnya dianjurkan untuk memperluas ruang lingkup dengan melibatkan variabel lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan sampel yang lebih luas juga disarankan agar temuan penelitian dapat merepresentasikan populasi dengan lebih akurat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. 21.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>

- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Humayun, H., Malik, M. N., & Ghazali, M. (2024). Analysis of Motivational Theories in Crowdsourcing Using Long Tail Theory: A Systematic Literature Review. *International Journal of Crowd Science*, 8(1), 10–27. <https://doi.org/10.26599/IJCS.2023.9100010>
- Irpan Nurhab, M. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sma Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–28. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v1i1.44>
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. 1.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Karyawan PT Karya Sari Murni. 03(01).
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan*, 15(1), 33–48. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i1.5882>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. 02(02).
- Nora Yolinda & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai. 8(1).
- Putri, R. N., & Setyaning, A. N. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Karya Sari Murni. 03(01).
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Manajemen & Organisasi Review (Manor), 2(1), 15–25.  
<https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1–14. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>
- Semet, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan sonder kabupaten minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi*,
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 7.
- Siringoringo, M., Okto Posmaida Damanik, E., & Wilfrid Pangihutan Purba, J. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/trqhy765>
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1).
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>