

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Peningkatan Produktivitas Kerjap PT. Fastrata Buana Cabang Krian

Mahmudah Enny Widyaningrum, *Mochammad Balafif, Yudhi Andriyanto
Program Studi Magsiter Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

*Budaya Organisasi,
Gaya Kepemimpinan,
Disiplin Kerja,
Motivasi Kerja,
Produktivitas Kerja,
PT. Fastrata Buana*

DOI:

[10.46821/ijms.v1i2.302](https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.302)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian. Sampel dalam penelitian yaitu 110 pegawai di PT Fastrata Buana Krian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh, bernilai positif signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

ABSTRACT

This study attempts to examine and analyse the influence of cultural organization, a style of leadership, discipline work against employment and increase motivation to labor productivity at PT. Fastrata Buana Krian. The sample of 110 employees in pt buana fastrata krian branches. Analysis techniques data using multiple linear regression analysis. Conclusions obtained from research is variable cultural organization, work and leadership style discipline can be increased in bersama-sama work will affect the level of motivation. The organization culture, discipline of work and influential style of leadership on this fact, are positive significantly to variable working motivation.

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perubahan lingkungan yang pesat, menuntut kepekaan organisasi atau perusahaan untuk merespon perubahan yang akan terjadi sehingga dapat bersaing. Sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi sangat penting perannya dalam mencapai

tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki wawasan dalam pengetahuan yang luas, mudah beradaptasi, sanggup bekerja keras dan cukup dalam melaksanakan tugas. Maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu asset penting perusahaan.



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

Asset adalah semua sumber ekonomi ataupun kekayaan yang dimiliki oleh entitas yang diharapkan mampu memberikan manfaat usaha di masa yang akan datang. Kekayaan yang dimiliki tersebut dapat berupa bentuk atau hak kuasa yang didapatkan di masa lalu dan diharapkan akan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Aset dapat diakui jika semua sumber ekonomi dapat diukur dengan satuan mata uang, baik rupiah, dolar, atau mata uang lainnya. Aset merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya aset yang dimiliki perusahaan, bisnis dapat terus beroperasi dengan lancar. Aset bukan hanya dalam bentuk uang tunai, tanah, bangunan, peralatan, ataupun perlengkapan. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia seperti karyawan dan pelanggan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting di semua sektor usaha. Suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan yang berjenjang bagi karyawan agar meningkatkan nilai bagi karyawan dan perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan nilai perusahaan dan sumber daya manusia yang siap menghadapi perubahan suatu era. Peningkatan pelatihan baik pelatihan manajemen, operasional, produksi, pengawasan dan bidang hukum disesuaikan dengan bidang industri. Dalam proses regenerasi, kepemimpinan dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai keahlian baik secara keilmuan dan lapangan serta manajemen dapat menjadi roda percepatan perusahaan. Dengan demikian karyawan akan mendapatkan pengakuan, penghargaan, pujian dan keteladanan. Hal diatas penting bagi perkembangan karyawan dan perusahaan dengan begitu menumbuhkan integritas dan loyalitas.

Daya saing suatu negara dalam pasar global juga tidak dapat dilepaskan dari masalah ketenagakerjaan, terutama masalah produktivitas. Secara keseluruhan daya saing industri dalam era globalisasi ini tidak luput dari sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang tinggi. Karena Produktivitas tenaga kerja akan berdampak bagi perekonomian secara keseluruhan,

khususnya untuk mempertahankan daya saing. Dengan demikian, maka usaha meningkatkan produktivitas merupakan unsur penting untuk menuju ke arah ekonomi yang lebih kompetitif dan sejahtera.

Indonesia merupakan salah satu Negara dengan populasi manusia terbanyak di dunia. Dengan banyaknya jumlah sumber daya manusia di Indonesia, diharapkan sumber daya manusia di Indonesia mampu bersaing dengan negara negara lainnya. Di Indonesia, sektor manufaktur merupakan sektor penting bagi perekonomian (Syadullah, 2017). Sektor manufaktur adalah penyumbang terbesar kedua, setelah sektor jasa, untuk upah kerja. Namun demikian ter-jadi perbedaan kinerja antar sektor manufaktur yang berskala besar, menengah dan kecil. Perbedaan ini terutama dalam hal kualitas hasil kerja dan produktivitas tenaga kerja. Sektor manufaktur dengan skala besar dan menengah sepertinya lebih inovatif dan lebih mudah dalam mentransfer teknologi, sehingga di mata investor asing lebih menarik. Karakteristik ini sangat penting untuk dinamika ekonomi dan menyediakan sumber penting dari pertumbuhan. Sebaliknya, usaha dalam sektor manufaktur yang berskala mikro memiliki produktivitas yang lebih rendah dan pekerjanya pun juga menerima upah jauh lebih rendah.

Berdasarkan gambaran sektor manufaktur di atas, sepertinya produktivitas tenaga kerja telah meningkat secara bertahap dalam dekade terakhir ini. Peningkatan produktivitas tenaga kerja membawa keuntungan bagi pengusaha. Kenaikan produktivitas kemungkinan sebagai dampak dari kenaikan upah, meningkatkan kondisi kerja, jam kerja yang lebih pendek dan/atau investasi dalam sumber daya manusia. Untuk pengusaha, menghubungkan pertumbuhan upah riil untuk keuntungan produktivitas menyiratkan biaya unit tenaga kerja yang stabil.

Jika dibandingkan dengan negara-negara di ASEAN memang saat ini produktivitas karyawan di Indonesia mayoritas dianggap belum maksimal. Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand (Jawa

Pos, 2019). Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, semestinya Indonesia bisa memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan. Salah satu penyebab rendahnya produktivitas pekerja Indonesia salah satunya karena kurangnya penguasaan bahasa asing. Padahal komunikasi secara verbal maupun non-verbal dalam dunia kerja kini sudah tidak dapat dilepaskan dari bahasa asing. Selain itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan juga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai, yang dimana pemimpin perusahaan merupakan poros dalam menjalankan operasional perusahaan. Maka, baik buruknya suatu perusahaan juga dapat tercermin dalam gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan.

Hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi perusahaan, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat motivasi kerja karyawan, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan (Giantari, 2017). Sedangkan hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, karena banyaknya budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik oleh karyawan PT Fastrata Buana Cabang Krian yang mengakibatkan motivasi kerja juga menurun.

Hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat ketepatan budaya organisasi, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat produktivitas kerja, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja (Risnawaan, 2018). Sedangkan hubungan antara budaya

organisasi dengan produktivitas kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, karena banyaknya budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik oleh karyawan PT Fastrata Buana Cabang Krian yang mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. menurut Arief (2020:33) kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Gaya kepemimpinan yang terjadi di PT Fastrata Buana Cabang Krian kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya, sehingga para karyawan terbatas dalam menyampaikan keluhan yang terjadi dilapangan.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat ketepatan gaya kepemimpinan, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat motivasi kerja karyawan, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan (wijaya, 2019). Sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, yang dimana gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat kesesuaian gaya kepemimpinan, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat produktivitas kerja, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat kesesuaian gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan, maka

dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja (arief, 2020). Sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, yang dimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan ialah kedisiplinan kerja. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (Sinambela, 2017:334) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan. Kedisiplinan yang terjadi di PT Fastrata Buana Cabang Krian ialah kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan, khususnya dalam manajemen waktu, yang dimana ada beberapa karyawan masih melakukan keterlambatan dalam melaporkan hasil penjualan.

Hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat motivasi kerja karyawan, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat disiplin kerja yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka dapat menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan (anggrainy, 2018). Sedangkan hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, yang dimana tingkat kedisiplinan seorang karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka akan mengakibatkan semakin tingginya tingkat produktivitas kerja, demikian sebaliknya semakin menurun tingkat disiplin kerja

karyawan pada suatu perusahaan, maka dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja (andini, 2019). Sedangkan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja PT Fastrata Buana Cabang Krian berpengaruh, yang dimana tingkat disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karna semakin tingginya tingkat kedisiplinan yang diterapkan, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Konsep motivasi menyatakan bahwa, ketika seseorang sedang tidak seimbang, dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Apabila seseorang dalam keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan *a state of equilibrium*. Menurut Sudaryo (2018:61) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Nababan (2016:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian, peneliti melihat betapa pentingnya adanya budaya organisasi yang sejalan dengan visi perusahaan, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan type-type karyawan, serta peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi kerja dan juga peningkatan produktivitas karyawan di PT Fastrata Buana Cabang Krian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT Fastrata Buana Cabang Krian”. Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menemukan proses pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan yang ingin diketahui. Sedangkan data-data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer sendiri dapat diartikan sebagai data yang diambil dari sebuah penelitian dengan menggunakan instrument yang dilakukan pada saat tertentu. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan mengambil data primer dari kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Secara lebih lanjut untuk menentukan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dimana jumlah populasi yang ada di PT Fastrata Buana Cabang Krian adalah 110 karyawan yang juga akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variabel*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variabel*).

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap Motivasi (Y₁) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y_1 = 0,165 + 0,159X_1 + 0,289X_2 + 0,516 X_3$$

Keterangan :

Y₁ = Motivasi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Gaya Kepemimpinan

Berikut penjelasan persamaan persamaan diatas :

- Konstanta (β₀) senilai 0,165 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana apabila variabel bebas = 0 maka nilai dari motivasi sebesar 0,165.
- Nilai konstanta variabel Budaya Organisasi (β₁) dengan arah positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 0,159 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai konstanta variabel Disiplin Kerja (β₂) dengan arah positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Std. Error	Beta	Coefficients		
1	(Constant)	.165	.195		.845	.400
	Budaya Organisasi	.159	.065	.162	2.460	.015
	Disiplin Kerja	.289	.093	.289	3.096	.003
	Gaya Kepemimpinan	.516	.093	.504	5.562	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2020

d. Nilai konstanta variabel Gaya Kepemimpinan (β_3) dengan arah positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Motivasi sebesar 0,516 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Produktivitas (Y_2) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y_2 = 0,221 + 0,145X_1 + 0,325X_2 + 0,479X_3$$

Keterangan :

Y_2 = Produktivitas

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

Berikut penjelasan persamaan persamaan diatas :

- a. Konstanta (β_0) senilai 0, 221 yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana apabila variabel bebas = 0 maka nilai dari Produktivitas sebesar 0,221
- b. Nilai konstanta variabel Budaya Organisasi (β_1) dengan arah positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0, 145 satuan dengan asumsi variabel lain konstan
- c. Nilai konstanta variabel Disiplin Kerja (β_2) dengan arah positif menunjukkan

bahwa Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0, 325 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

d. Nilai konstanta variabel Gaya Kepemimpinan (β_3) dengan arah positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan meningkat satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0, 479 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1).
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh secara simultan antara Beban Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.221	.195		1.133	.260
	Budaya Kerja	.145	.065	.150	2.244	.027
	Disiplin Kerja	.325	.093	.329	3.488	.001
	Gaya Kepemimpinan	.479	.093	.474	5.170	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2020

Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1).

- Menentukan tingkat signifikan Pengujian menggunakan uji satu sisi dengan tingkat signifikan 0,05 (5%)
- Menghitung F hitung dengan bantuan program SPSS program *linear regression*.

Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel bebas secara simultan tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas secara simultan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 151.858 sedangkan F tabel (dengan tingkat kepercayaan α sebesar 0,05 derajat bebas regresi sebesar 3 dan derajat residualnya 106) adalah sebesar 2,70 karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Motivasi (Y_1).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang sangat terbatas. Nilai mendekati 1 berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan data olahan pada tabel 4 nilai R Square sebesar 0,811 hal ini menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi R^2 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) memberikan 81,1% informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variabel terikat yaitu Motivasi (Y_1) dan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Produktivitas (Y_2) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut: Merumuskan hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Produktivitas (Y_2).
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1).

Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel bebas secara simultan tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel bebas secara simultan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 147.969 sedangkan F tabel (dengan tingkat kepercayaan α sebesar 0,05 derajat bebas regresi sebesar 3 dan derajat residualnya 106) adalah sebesar 2,70 karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas (Y_2).

Tabel 3
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.388	3	14.129	151.858	.000 ^b
	Residual	9.863	106	.093		
	Total	52.251	109			

a. Dependent Variable: Motivasi

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

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.312	3	13.771	147.969	.000 ^b
	Residual	9.865	106	.093		
	Total	51.176	109			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.806	.30503

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 6
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.802	.30506

Sumber : Data Diolah, 2020

Koefisiensi determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat yang sangat terbatas. Nilai mendekati 1 berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan data olahan pada tabel 5.15, nilai R Square sebesar 0,807 hal ini menjelaskan bahwa uji koefisien determinasi R² menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃) memberikan 80,7% informasi dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Produktivitas (Y₂) dan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian.

Berdasarkan tabel uji t dapat diketahui bahwa pengujian variabel Budaya Organisasi (X_1) pada Tabel 7 diperoleh $\beta_1 = 0,159$, nilai $t_{hitung} = 2.460 > t_{tabel} = 1.985$, serta nilai signifikan $0,015 < 5\%$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh, bernilai Positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi (Y_1).

Pengujian variabel Disiplin Kerja (X_2). Pada Tabel 7 diperoleh $\beta_1 = 0,289$, nilai $t_{hitung} = 3.096 > t_{tabel} = 1.985$, serta nilai signifikan $0,003 < 5\%$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh, bernilai Positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi (Y_1).

Pengujian variabel Gaya Kepemimpinan (X_3). Pada Tabel 5.16 diperoleh $\beta_1 = 0,516$, nilai $t_{hitung} = 5.562 > t_{tabel} = 1.985$, serta nilai signifikan $0,000 < 5\%$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial

berpengaruh, bernilai Positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi (Y_1).

Tabel 8
Hasil Matriks

No	Variabel	Hasil
1.	Budaya Organisasi (X_1)	Berpengaruh dan signifikan
2.	Disiplin Kerja (X_2)	Berpengaruh dan signifikan
3.	Gaya Kepemimpinan (X_3)	Berpengaruh dan signifikan

Sumber : Data Diolah, 2020

Penentuan Variabel Dominan

Penentuan variabel dominan dapat dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Motivasi (Y_1) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) yang menjadi variabel dominan terhadap variabel terikat Motivasi (Y_1) adalah Gaya Kepemimpinan (X_3) dengan

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.165	.195		.845	.400
	Budaya Organisasi	.159	.065	.162	2.460	.015
	Disiplin Kerja	.289	.093	.289	3.096	.003
	Gaya Kepemimpinan	.516	.093	.504	5.562	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Diolah, 2020

nilai (β) sebesar 0,504, ini menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel bebas yang saya gunakan, gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang lebih besar dan mempengaruhi Motivasi.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Produktivitas (Y_2) pada PT Fastrata Buana Cabang Krian

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) yang menjadi variabel dominan terhadap variabel terikat Produktivitas (Y_2) adalah Gaya Kepemimpinan (X_3) dengan nilai (β) sebesar 0,474, ini menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel bebas yang saya gunakan, gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang lebih besar dan mempengaruhi Produktivitas.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan dengan t hitung bernilai positif sebesar 2.460 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan dengan t hitung bernilai positif sebesar 3.096 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel Motivasi Kerja Karyawan dengan t hitung bernilai positif sebesar 5.562 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi mempengaruhi variabel Produktivitas dengan t hitung bernilai positif sebesar 2.244 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan t hitung bernilai positif sebesar 3.488 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan t hitung bernilai positif sebesar 5.170 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis

diterima yang berarti secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Pengaruh Dominan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperoleh variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien beta sebesar 0,162 atau 16,2%. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,289 atau 28,9% dan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta sebesar 0,504 atau 50,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, sesuai dengan hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

Pengaruh Dominan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperoleh variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien beta sebesar 0,150 atau 15%. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,329 atau 32,9% dan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta sebesar 0,474 atau 47,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, sesuai dengan hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana Cabang Krian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari persamaan regresi linear berganda mengenai pengaruh variabel Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikat Motivasi (Y_1), dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan hasil uji F simultan diketahui F hitung 151.858 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil uji F (Simultan) dapat diketahui bahwa jika variabel Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi tingkat Motivasi Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara Parsial (uji T) menunjukkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diketahui nilai $\beta_1 = 0,159$, nilai t hitung = $2.460 > t$ tabel = 1,985, serta nilai signifikan $0,015 < 5\%$ (0,05). Variabel Disiplin Kerja (X_2) diketahui nilai $\beta_2 = 0,289$, nilai t hitung = $3.096 > t$ tabel = 1,985, serta nilai signifikan $0,003 < 5\%$ (0,05). Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) diketahui $\beta_3 = 0,516$, nilai t hitung = $5.562 > t$ tabel = 1,985, serta nilai signifikan $0,000 < 5\%$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh, bernilai positif signifikan terhadap variabel Motivasi (Y_1).

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3), variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) merupakan variabel yang dominan terhadap Motivasi (Y_1) dengan nilai beta (β) sebesar 0,506, menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan semakin tinggi juga Motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F simultan diketahui F hitung 147.969 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari

hasil uji F (Simultan) dapat diketahui bahwa jika variabel Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas. Berdasarkan hasil pengujian secara Parsial (uji T) menunjukkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diketahui nilai $\beta_1 = 0,145$, nilai t hitung = $2.244 > t$ tabel = $1,985$, serta nilai signifikan $0,027 < 5\%$ ($0,05$). Variabel Disiplin Kerja (X_2) diketahui nilai $\beta_2 = 0,325$, nilai t hitung = $3.488 > t$ tabel = $1,985$, serta nilai signifikan $0,001 < 5\%$ ($0,05$). Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) diketahui $\beta_3 = 0,479$, nilai t hitung = $5.170 > t$ tabel = $1,985$, serta nilai signifikan $0,000 < 5\%$ ($0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh, bernilai positif signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y_2). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3), variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) merupakan variabel yang dominan terhadap Produktivitas (Y_2) dengan nilai beta (β) sebesar $0,474$, menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan semakin tinggi juga Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba. Empat.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlena, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuisisioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Latipah, Eva. 2017. *Psikologi Dasar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nababan, Balmer. 2016. *Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral*. Jakarta : CV. Tri Buana Dirgantara
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar, 2014, *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Mitra Media.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan Jhon H. Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Selemba Empat.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publising
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijak Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sobirin,Achmad. 2015. *Perilaku Organisasi.1*. Banten : Universitas Terbuka
- Sudaryo, Yoyo. Agus A., dan Nunung A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Andi
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus*. Yogyakarta. Center for Academic Publising Service