

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NAPOLY FURNITURE**

Oleh
Emanuel Mantero
Fakultas Ekonomi Universitas Mpu Tantular
Email: emanuelfesdikari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Napoly Furniture. Fenomena yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah masih adanya perbedaan tingkat kinerja antar karyawan yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan budaya kerja yang diterapkan di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Napoly Furniture yang berjumlah 67 orang, sekaligus dijadikan sebagai responden (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan SPSS versi 23, dengan uji yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Napoly Furniture, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 44,283$ dan $Sig. = 0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,677 menunjukkan bahwa 67,7% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Di antara ketiga variabel, budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan PT. Napoly Furniture akan semakin meningkat.

Keywords: Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri furniture di Indonesia menghadapi tekanan kompetitif yang semakin besar, baik dari sisi produksi lokal maupun impor, perubahan selera konsumen, dan tuntutan kualitas serta efisiensi. Dalam kondisi ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan untuk mempertahankan daya saing, memperbaiki produktivitas, kualitas produk, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dalam konteks manajemen SDM, kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja

yang tinggi, serta budaya kerja yang mendukung menjadi variabel krusial yang dapat mempengaruhi seberapa optimal karyawan bekerja. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif membantu menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan kepercayaan bawahan, dan mempercepat aliran informasi. Motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memengaruhi intensitas, durasi, dan kualitas usaha kerja karyawan. Sementara itu, budaya kerja perusahaan membentuk norma, nilai bersama, etos kerja, kerja sama tim dan standar mutu

yang dijalankan secara konsisten di antara karyawan dan manajemen.

Di PT. Napoly Furniture sebagai perusahaan industri furniture, penerapan kepemimpinan, sistem motivasi dan kultur organisasi yang kuat diharapkan akan berdampak langsung terhadap kinerja produksi, ketepatan waktu penyelesaian, kualitas produk, dan efisiensi operasional. Jika kepemimpinan lemah, motivasi rendah, atau budaya kerja tidak mendukung, maka potensi penurunan produktivitas, tingginya kesalahan produksi, atau tingginya tingkat keluhan kualitas bisa terjadi yang akhirnya mempengaruhi reputasi dan profitabilitas perusahaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian di berbagai perusahaan manufaktur atau organisasi menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tepat terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun demikian, peran budaya kerja sebagai variabel kontekstual masih perlu dieksplorasi lebih mendalam di tiap industri dan perusahaan spesifik seperti PT. Napoly Furniture.

Dengan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian empiris di PT. Napoly Furniture untuk menguji dan mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel (kepemimpinan, motivasi kerja, budaya kerja) terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktik manajemen SDM yang lebih spesifik dan aplikatif di lingkungan perusahaan furniture lokal.

Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Napoly Furniture?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Napoly Furniture?

3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Napoly Furniture?

4. Dari ketiga variabel tersebut, mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins & Coulter (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi sekelompok orang agar mau bekerja menuju pencapaian tujuan bersama. Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi individu maupun kelompok agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Gary Yukl (2020) Kepemimpinan melibatkan proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan serta memfasilitasi upaya individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Richard L. Daft (2021) Kepemimpinan merupakan hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan menghasilkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama. Northouse (2022) Kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dan menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2020) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, kepemimpinan (leadership) dapat disimpulkan sebagai

kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain atau kelompok agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, baik dalam konteks organisasi maupun sosial.

Menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2019) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Gary Dessler (2020) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang menentukan seberapa besar keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Ricky W. Griffin (2020) Motivasi adalah sekumpulan kekuatan yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu. Richard L. Daft (2021) Motivasi adalah kekuatan dari dalam atau luar diri seseorang yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk menempuh suatu tindakan tertentu. Sedangkan menurut George & Jones (2020) Motivasi adalah kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan ketekunannya. John R. Schermerhorn Jr. (2021) Motivasi adalah tingkat upaya yang bersedia dicurahkan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

Jdi motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak, berusaha, dan bertahan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan.

Menurut Moeljono Djokosantoso (2019) Budaya kerja adalah sistem nilai yang dianut oleh suatu organisasi yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota dalam bertindak dan berperilaku dalam melaksanakan tugas sehari-hari.” Artinya: Budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang menjadi dasar perilaku setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sedarmayanti (2020) Budaya kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, kebiasaan, dan perilaku yang dijadikan kebiasaan oleh suatu organisasi dalam

melaksanakan aktivitas kerja.” Artinya: Budaya kerja mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak para anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Wirawan (2021) Budaya kerja adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang mengarahkan cara bekerja anggota organisasi agar menghasilkan kinerja yang optimal. Artinya: Budaya kerja membentuk pola perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2020) Budaya kerja merupakan kebiasaan yang berulang dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan. Artinya: Budaya kerja terbentuk dari kebiasaan dan nilai yang telah melekat dan dijadikan dasar dalam bekerja. Mangkunegara (2019) “Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya: Budaya kerja membentuk sikap dan perilaku kerja yang konsisten di antara anggota organisasi.

Secara umum, budaya kerja dapat diartikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, kebiasaan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan bersama.

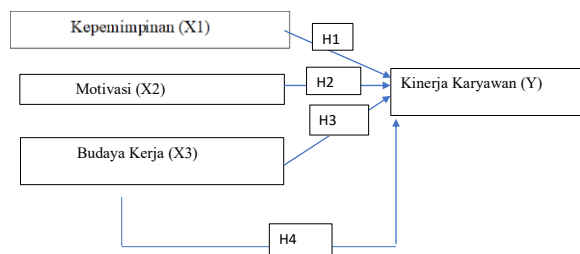
Budaya kerja yang baik akan membentuk disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan produktivitas tinggi dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya: Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Rivai & Sagala (2020) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target kerja, standar hasil kerja, serta kriteria yang telah ditetapkan. Artinya: Kinerja merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam mencapai sasaran kerja sesuai dengan standar dan target organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, standar, dan target yang telah ditetapkan. Artinya: Kinerja menunjukkan hasil nyata dari pelaksanaan pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang berlaku di organisasi. Wirawan (2021) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Artinya: Kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang atau unit kerja berdasarkan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Hasibuan (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Artinya: Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai kompetensi dan tanggung jawabnya.

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar, target, dan indikator yang ditetapkan organisasi. Kinerja menjadi cerminan efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Napoly Furniture, dengan menggunakan perhitungan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Napoly furniture. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling yang sesuai dengan karakteristik populasi dengan jumlah responden sebanyak 67 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Data Primer, diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang berisi pertanyaan mengenai kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Data Sekunder, diperoleh dari jurnal, buku, serta laporan perusahaan yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS23 dengan beberapa tahapan uji statistik sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner atau angket) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa setiap pertanyaan (item) dalam kuesioner relevan dan

tepat mewakili konsep variabel penelitian seperti kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Upah terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Napoly Furniture", uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang dibagikan kepada 67 responden, dengan menggunakan software SPSS 23.

Tabel 1. Uji Validits

variabel Kepemimpinan (X1)					
N o	Item Pernya taan	r hitung (Correc ted Item- Total Correla tion)	r tab el	Sig. (2- tail ed)	Ketera ngan
1	X1.1	0,672	0,2 40	0,0 00	Valid
2	X1.2	0,581	0,2 40	0,0 00	Valid
3	X1.3	0,701	0,2 40	0,0 00	Valid
4	X1.4	0,623	0,2 40	0,0 00	Valid
5	X1.5	0,498	0,2 40	0,0 00	Valid
Variabel Motivasi (X2)					
1	X2.1	0,545	0,2 40	0,0 00	Valid
2	X2.2	0,436	0,2 40	0,0 00	Valid
3	X2.3	0,612	0,2 40	0,0 00	Valid
4	X2.4	0,392	0,2 40	0,0 01	Valid
5	X2.5	0,351	0,2 40	0,0 03	Valid
Variabel Budaya Kerja (X ₃)					
1	X3.1	0,483	0,2 40	0,0 00	Valid

2	X3.2	0,556	0,2 40	0,0 00	Valid
3	X3.3	0,499	0,2 40	0,0 00	Valid
4	X3.4	0,428	0,2 40	0,0 00	Valid
5	X3.5	0,374	0,2 40	0,0 02	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y1	0,712	0,2 40	0,0 00	Valid
2	Y2	0,657	0,2 40	0,0 00	Valid
3	Y3	0,598	0,2 40	0,0 00	Valid
4	Y4	0,531	0,2 40	0,0 00	Valid
5	Y5	0,604	0,2 40	0,0 00	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dari tabel 1 di atas Semua item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kinerja (Y) menunjukkan nilai r hitung > 0,240 dan Sig < 0,05.

Maka, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap tingkat konsistensi atau keajegan suatu instrumen penelitian (kuesioner) dalam mengukur variabel yang sama. Artinya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur (angket) yang digunakan dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

N o	Variabe l	Ju mla h Ite m	Cronb ach's Alpha	Krit eria	Kepu tusan
1	Kepemi mpinan (X1)	5	0,812	≥ 0,70	Reliab el

2	Motivasi (X ₂)	5	0,791	$\geq 0,70$	Reliabel
3	Budaya Kerja (X ₃)	5	0,773	$\geq 0,70$	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,834	$\geq 0,70$	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 23 terhadap 67 responden, bahwa Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$. Dengan demikian, semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel, artinya konsisten dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut (uji asumsi klasik & regresi linier berganda).

Analisis Regresi Berganda

Uji Regresi Linier Berganda adalah salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂, X₃, ...) terhadap satu variabel dependen (Y). Dengan kata lain, uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dan bagaimana arah hubungan (positif atau negatif) antara beberapa faktor (variabel bebas) terhadap hasil yang diteliti (variabel terikat).

Model Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Budaya Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Error

Tabel 3 : Coefficients
Hasil Output SPSS 23 – Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	------------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.214	1.982	—	2.631	0.011
Kepemimpinan (X ₁)	0.312	0.087	0.298	3.586	0.001
Motivasi (X ₂)	0.284	0.093	0.276	3.054	0.003
Budaya Kerja (X ₃)	0.341	0.085	0.332	4.012	0.000

Sumber : Data diolah SPSS 23

Tabel 4 : Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.823	0.677	0.662	2.145

Sumber : Data diolah SPSS 23

Dari tabel 3 di atas nilai $R = 0.823$ menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai $R^2 = 0.677$ berarti 67,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja. Sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Persamaan regresinya :

$$Y = 5.214 + 0.312 X_1 + 0.284 X_2 + 0.341 X_3$$

Makna Koefisien:

Pada tabel 3 di atas Konstanta (5.214): Jika Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai dasar 5.214. Kepemimpinan ($b_1 = 0.312$): Setiap peningkatan 1 unit Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.312, dengan asumsi variabel lain konstan. Motivasi ($b_2 = 0.284$): Setiap peningkatan 1 unit Motivasi akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.284, dengan asumsi variabel lain konstan. Budaya Kerja ($b_3 = 0.341$): Setiap peningkatan 1 unit Budaya

Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.341, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 5. uji t (Uji prsial)

Variabel Independen	Unstan dardize d Coefficients (B)	St d. Er ro r	t hit un g	Sig . (p- val ue)	Keter angan
(Konstanta)	5.214	1.134	4.598	0.000	—
Kepemimpinan (X ₁)	0.312	0.087	3.586	0.001	Signifikan
Motivasi (X ₂)	0.284	0.093	3.054	0.003	Signifikan
Budaya Kerja (X ₃)	0.341	0.085	4.012	0.000	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS 23

Interpretasi Hasil Uji t

Dari tabel 5 di atas Variabel Kepemimpinan (X₁) t hitung = 3.586, Sig. = 0.001 < 0.05 Artinya, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik gaya kepemimpinan pimpinan PT. Napoly Furniture, maka kinerja karyawan meningkat. Variabel Motivasi (X₂) t hitung = 3.054, Sig. = 0.003 < 0.05 Artinya, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka kinerja juga akan meningkat. Begitu juga dengan Variabel Budaya Kerja (X₃) t hitung = 4.012, Sig. = 0.000 < 0.05 Artinya, variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja yang baik (disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama) mendorong peningkatan hasil kerja.

Dari ketiga variabel bebas: Kepemimpinan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, bahkan merupakan variabel paling dominan.

Dengan demikian, secara parsial ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Napoly Furniture.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Sig.	Hasil	Keputusan
H ₁	Kepemimpinan → Kinerja	0.001	< 0.05	Diterima
H ₂	Motivasi → Kinerja	0.003	< 0.05	Diterima
H ₃	Budaya Kerja → Kinerja	0.000	< 0.05	Diterima
H ₄	X ₁ , X ₂ , X ₃ → Kinerja (Simultan)	0.000	< 0.05	Diterima

Sumber : Data diolah SPSS 23

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Napoly Furniture baik secara parsial maupun simultan. Dilihat dari tabel 3 di atas Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah Budaya Kerja ($\beta = 0.332$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan regresi linier berganda, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung = 3.586 dengan Sig. = 0.001 < 0.05, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. Napoly Furniture (misalnya dalam hal memberi arahan,

teladan, dan komunikasi), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung = 3.054 dengan Sig. = 0.003 < 0.05 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan seperti adanya penghargaan, semangat berprestasi, dan kesempatan berkembang maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan t hitung = 4.012 dengan Sig. = 0.000 < 0.05, sehingga budaya kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Artinya, semakin kuat budaya kerja yang ditanamkan dalam perusahaan seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara nyata.

Kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung = 44.283 dengan Sig. = 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Napoly Furniture. Dengan nilai $R^2 = 0.677$, berarti 67,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja, sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini (misalnya lingkungan kerja, kompensasi, atau pelatihan).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- [2] Daft, R. L. (2021). *The Leadership Experience* (8th ed.). Cengage Learning.
- [3] George, J. M., & Jones, G. R. (2020). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (8th ed.). Pearson.
- [4] Griffin, R. W. (2020). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- [7] Jokosantoso, M. (2019). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- [10] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- [13] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- [14] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- [15] Schermerhorn, J. R. (2021). *Exploring Management* (8th ed.). Wiley.
- [16] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [17] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

-
- [18] Wirawan. (2021). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education Limited.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN