"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK TENUN IKAT MEDALI MAS KOTA KEDIRI"

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :
EGA AYU PRAMINIARTHA
NPM : 12.1.02.02.0298

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

EGA AYU PRAMINIARTHA
NPM : 12.1.02.02.0298

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK TENUN IKAT MEDALI MAS KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, MM	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M
NIDN : 0727127801	NIDN: 0725075601

ii

Skripsi oleh:

EGA AYU PRAMINIARTHA
NPM :12.1.02.02.0298

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK TENUN IKAT MEDALI MAS KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah,S.E.MM. _____
2. Penguji I : Ichsanudin,Drs.Ec.M.M _____
3. Penguji II : Amat Pintu Batu Silalahi,S.E,M.M _____

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.,
NIDN : 0717066601

iii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TENUN IKAT MEDALI MAS KOTA KEDIRI

Ega Ayu Praminiartha
12.1.02.02.0298
Ekonomi – Manajemen
egaayupraminiartha@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, SE., M.M.
dan Amat Pintu Batu Silalahi, SE., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Ega Ayu Praminiartha : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya peminat kain tenun sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas dan mutu kain tenun itu sendiri. Selain itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin bagus kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan maka nantinya perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik dan bisa menghasilkan kain tenun yang berkualitas.

Permasalahan penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri? (2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadapkinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri? (3) Apakah ada pengaruh budaya perusahaan terhadapkinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri? (4) Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri?

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 karyawan dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS *for windows* versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Gaya kepemimpinan Pimpinan Batik Tenun Ikat Medali Mas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi Pimpinan Batik Tenun Ikat Medali Mas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Budaya Pimpinan Batik Tenun Ikat Medali Mas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Perusahaan yang diterapkan oleh Pimpinan Batik Tenun Ikat Medali Mas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, budaya perusahaan, kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang masalah

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan di segala jenis bisnis sangat ketat maka salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu dengan mengelola Sumber Daya Manusia, sebab penentu keberhasilan sebuah perusahaan adalah para karyawannya. Semakin bagus kualitas karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan maka nantinya perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik. Dimulai dari perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yaitu dengan cara memimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, dilanjutkan dengan pemberian motivasi oleh pimpinan dan budaya perusahaan yang dibangun oleh para pimpinan dan pendiri. Tiga variabel tersebut diatas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mereka merasa mendapatkan bimbingan, motivasi, serta memiliki lingkungan dan nilai-nilai yang baik dengan adanya budaya perusahaan yang dibangun sejak awal.

Menurut Miftah Thoha(2012:49), "gaya kepemimpinan" merupakan "norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya." Karakteristik seorang pemimpin sangat mempengaruhi orang lain. Daya pengaruh untuk mengajak, menggerakkan dan mengerahkan anggotanya yang dipimpinnya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah dicanangkan.

Hal lain adalah Motivasi. Menurut Sutrisno (2012:109), "motivasi" adalah "suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendukung perilaku seseorang." Pemberian motivasi oleh seorang pemimpin sangatlah penting. Dengan adanya pemberian motivasi maka para karyawan akan merasa diperhatikan. Oleh sebab itu pemberian motivasi baik secara lisan maupun tulisan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan yang nantinya dapat

berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Terakhir adalah budaya. Menurut Drucker dalam Suhendi (2012:128) menyatakan bahwa:

> Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Ahli lain mengatakan yaitu menurut Creemers dan Reynold dalam Soetopo (2010:123) "budaya" adalah "keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi."

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan nilai-nilai yang dianut dan diteladani oleh anggota/karyawan yang ada pada organisasi dan perusahaan tersebut. Dengan adanya penerapan budaya perusahaan yang baik maka kinerja para karyawanpun dapat terlaksana dengan baik.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, motivasi yang efektif, dan budaya perusahaan yang kondusif dapat membuat kinerja karyawannya meningkat. Kinerja karyawan yang baik dapat menghantarkan perusahaan ke tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Kane & kane, Bernardin & Russel, Cassio, dalam Suhendi (2012:186), "kinerja" adalah "catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi." Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada di dalamnya.

Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas terletak di daerah Bandar Kidul Kota Kediri tampaknya mengalami hal yang sama di bidang gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan serta penerapan budaya perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam menjalankan kegaiatannya, khususnya bulan-bulan terakhir ini, pimpinan kurang memperhatikan beberapa aspek yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan

Budaya Perusahaan. Yang pertama yaitu pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan, terbukti ketika peneliti melakukan observasi ada beberapa karyawan yang datang terlambat namun hanya ditegur secara halus dan kurang adanya tindakan agar karyawan bisa jera.

Yang kedua kurangnya pemberian motivasi, dan jarang sekali pemimpin Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri memberikan dorongan sehingga terlihat kurangnya semangat dari para karyawan, dan yang terakhir adalah budaya perusahaan yang kini sudah mulai luntur seperti pemberian senyum, sapa, dan salam antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, sehingga ketika melakukan observasi disana terlihat kurang harmonisnya hubungan antar karyawan maupun antara pimpinan dan karyawan. Jika hal ini terus terjadi maka dapat dipastikan perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri akan mengalami kerugian besar, dikarenakan kurang maksimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tiga aspek tadi.

Fenomena tersebut diakibatkan oleh kurangnya penerapan budaya perusahaan oleh karyawan dan pemberian motivasi kepada karyawan serta kurang maksimalnya gaya kepemimpinan. Penelitian yang hampir sama pernah juga diteliti oleh Sri Wahyuni (2015) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSU. Muhammadiyah "Surya Melati" Ngletih Kabupaten Kediri". Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut mendorong penulis untuk mengambil judul penelitian yaitu : "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas**."

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasikan masalahnya, agar pemasalahan dalam penelitian ini terarah, maka peneliti mengidentifikasi pada pengaruh gaya kepemipinan dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian, kemudian pada pengaruh motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

hubungan sosial, kebutuhan pengakuan,kebutuhan aktualisasi diri, dan pengaruh budaya perusahaan dengan indikator konformitas, tanggung jawab, penghargaan, kejelasan, kehangatan, kepemimpinan, bakuan mutu, terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas dan waktu.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan untuk menjadikan penelitian dan pembahasannya terfokus kepada masalah saja, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Faktor gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.
2. Faktor motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.
3. Faktor budaya perusahaan kerja karyawan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.
4. Faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas?
3. Apakah ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja

karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis.

   Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang positif pada perkembangan perusahaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi,budaya perusahaan dan kinerja karyawan.

2. Manfat praktis :

   a. Bagi pimpinan

      Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

   b. Bagi peneliti

      Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Selain itu diharapkan penelitian ini kelak dapat dijadikan refrensi bagi peneliti lain yang mengambil topik berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi,budaya perusahaan dengan kinerja karyawan.

   c. Bagi karyawan

      Diharapkan dengan adanya penelitian ini para karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

   a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

      Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

   b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

      Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemipinan (X_1), motivasi (X_2), dan budaya perusahaan (X_3)

2. Definisi Operasional Variabel

   a. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh Pimpinan

Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas ketika pimpinan mencoba mempengaruhi perilaku karyawannya agar dapat meningkatkan produktif kerja untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif

b. Motivasi adalah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses psikologi yang dibangkitkan dan diarahkan perilakunya oleh Pimpinan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas dalam mencapai tujuan atau *goal-directed behavior* perusahaan.

c. Budaya perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan, dan asumsi yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan yang telah dibangun oleh Pimpinan perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas kepada karyawannya.

d. Kinerja karyawan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas yang berhubungan dengan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

   Teknik penelitian yang digunakan adalah deskriptif, karena data yang diperlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara terstruktur dan formal.

2. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri di daerah Bandar Kidul Kota Kediri.

2. Waktu Penelitian

   Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2016 sampai bulan Juli 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Pada penelitian ini populasi yang ditetapkan adalah karyawan Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota kediri sebanyak 110 orang.

2. Sampel

   Cara pengambilan sampel dengan menggunakan teori slovin diambil dengan taraf kesalahan 5% dan teknik yang digunakan menggunakan random sampling sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 86 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket
2. Wawancara

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

   a. Uji Validitas

   Menurut Ghozali (2005) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 20. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 5% maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

   b. Uji Reliabilitas

   Menurut Sugiyono (2011:458),"Reliabilitas" adalah "bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik." Dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.

2. Analisis Deskriptif

   Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau

angket yang didasarkan pada nilai rata-rata berdasarkan rumus Kuncoro.

3. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel dependent dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.
   b. Uji Multikoliniearitas
      Menurut Ghozali (2005: 91-92) "uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)".
   c. Uji Autokorelasi
      Menurut Ghozali(2005:95) "Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem.
   d. Uji Heteroskedastisitas
      Menurut Ghozali(2005:105) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.
4. Analisis deskriptif
   Analisis dimaksudkan untuk mendapatkan nilai frekuensi dan nilai rata-rata dari masing-masing indikator. Penentuan rata-rata ini didasarkan pada pendapat Kuncoro (2003:148).
5. Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri. Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai R Square karena menggunakan variabel bebas.
6. Analisis Regresi Linier Berganda
   Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi oleh kutner Nachsheim dan Neter (2004). Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a+b_1.X_1+b_2.X_2+b_3.X_3+e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Budaya Perusahaan

a, b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel

e = Standart Eror

7. Uji Hipotesis
   a. Uji t (Parsial)

      Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.

   b. Uji F (Simultan)

      Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan titik – titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal sehingga data berdistribusi normal atau asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

   Hasil multikolinieritas dilihat bahwa Variabel keragaman produk dan pelayanan memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10, sedangkan VIF lebh kecil dari 10, yaitu masing – masing sebesar 9,382 (X_1), 1,035(X_2), 9,302(X_3). Dengan demikian dalam model ini tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

   Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokerelasi

   Nilai uji Durbin-Watson (DW test) sebesar 1,978. Nilai tersebut berada diantara nilai -2 sampai dengan +2. Dengan demikian model regresi

tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu

$$Y = 2.332 + 0,216\ X_1 - 0,077\ X_2 + 0,272\ X_3 + e$$

C. Analisis Koefisien korelasi dan Determinasi

Hasil koefisien determiansi diketahui nilai *R Square* adalah sebesar 0,844. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh keragaman produk dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen adalah sebesar 84,4%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 15,6% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)
   a. Hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi gaya kepemimpinan 0,044 < 0,05, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   b. Hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi motivasi 0,041 < 0,05 artinya pelayanan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   c. Hasil uji t (parsial) didapat nilai signifikansi budaya perusahaan 0,002 < 0,05 artinya pelayanan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji F (simultan) diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel keragaman produk dan pelayanan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

   Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 menunjukkan bahwa secara parsial motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa secara parsial budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

_____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik.* Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Danuarta A. 2014. *Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli (*online). tersedia:http://adaddanuarta.blogspot .com/2014/11/gaya-kepemimpinan-menurut-para-ahli.html?m=l . diunduh : 17 November 2015

Edy S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fahmi I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ferdinad A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua.*Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi kedua.*Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kadek I Mei A, A.A Sagung K.D. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Htel Jimbaran Bali.*

Kartono K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali press.

_____. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali press.

Kuncoro M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Kutner, M.H , CJ. Nachtsheim, J. Neter. 2004. *Apllied Linear Regression Models.*4th ed. New York: McGraw-Hill Companies.Inc.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT.Remaja Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsepdan Aplikasi).* Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Munandar M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja.* Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Pabundu Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : Bumi aksara.

Pristiwati Y. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Cara Berkomunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aghisna Kediri.*

Santoso S. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta:Gramedia.

Schein, Edgar. H. 2004. *Organizational Culture an Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

Soetopo H. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.

Suhendi H. dan Sahya Anggara, 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Supriyanto, A.S dan Masyuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki press.

Thohah M. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Triyanto, 2012. *Budaya dan Subbudaya* (online). Tersedia https: /manajement.info /2012/05/14/ budaya-dan- subbudaya /?_e_pi_= 7%2CPAGE_ ID 10% 2C4898863024.

Sekaran U. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni S. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSY Muhammadiyah "Surya Melati" Ngletih Kabupaten Kediri.*

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.