

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMA BERKAT TRANSINDO SURABAYA**

**SYLVIA KRISTIN PEBDIANA**

EMAIL : [diana.kristin2018@gmail.com](mailto:diana.kristin2018@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA**

**SURABAYA**

**17 JULI 2020**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sama Berkat Transindo Surabaya yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 17.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 0,267 + 0,436 X1 + 0,163 X2 + 0,337X3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

Kata Kunci: **Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja**

**ABSTRACT**

This study is intended to determine the effect of leadership style, career development and organizational culture on employee performance at PT. Sama Berkat Transindo Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with statistical methods analysis tools and produce conclusions that can be generalized. The population used in this study were all employees of PT. Same Berkat Transindo Surabaya, which numbered 130 people. The sampling technique used in this study is simple random sampling is a sampling technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as sample members. The sample used in this study was 75 respondents. The test equipment used was multiple linear regression

analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results of the research that has been done it can be concluded that, the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained modeling that is  $Y = 0.267 + 0.436 X1 + 0.163 X2 + 0.337X3$ . From the F Test results obtained that the Leadership Style (X1), Career Development (X2) and Organizational Culture (X3) simultaneously on Employee Performance (Y) at PT. Sama Berkat Transindo Surabaya. From the t test results it can be seen that the Leadership Style (X1), Career Development (X2) and Organizational Culture (X3) partially on Employee Performance (Y) at PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

**Keywords: Leadership Style, Career Development, Organizational Culture, Performance**

## **PENDAHULUAN**

Organisasi dapat mencapai tujuan tertentu. Anda membutuhkan seorang pemimpin organisasi. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mewarnai perilaku pemimpin dalam pekerjaannya. Namun, gaya kepemimpinan tentu saja berfokus pada kepentingan bersama, kepentingan anggota, dan organisasi. Kepemimpinan individu mencerminkan kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja bawahan. Sehingga ketika mengambil keputusan, pemimpin harus mampu beradaptasi dengan tantangan dan situasi yang mereka hadapi.

Ini sinkron dengan "gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) individu atau manajer untuk secara bersamaan menghipnotis orang lain dalam situasi seram individu dan kelompok. Itu adalah keinginan langsung atau tidak langsung mereka. Kepemimpinan ini ada," kata Thoah (2013: 78). Selain peran manajer, peran manajer menentukan arah karyawan untuk meningkatkan kesadaran, pemahaman, dan motivasi karyawan untuk mengikuti saran dan arahnya."

Selain upaya pemerintah yang terus menerus untuk mendorong pembangunan ekonomi dan meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, para pemangku kepentingan industri dan komersial juga berupaya meningkatkan partisipasi dalam proses pembangunan dunia usaha Indonesia.

Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan juga tergantung pada pengembangan profesional para karyawannya. Kemajuan karir mengacu pada rangkaian yang didasarkan pada pekerjaan

atau posisi karyawan di departemen lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan Mangkunegar (2014: 78), dimana pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir di perusahaan, sehingga menghasilkan pengembangan yang optimal bagi karyawan yang relevan dengan perusahaan. Dinyatakan bahwa ini adalah bisnis anggota."

Singkatnya, target kinerja dapat memprediksi persaingan antara karyawan dan manajer, sehingga Anda dapat mengembangkan target kinerja dalam hal beban kerja, akuntabilitas, transparansi target kinerja tahunan, dan penugasan. Anda juga bisa menghadapinya. Karyawan perlu dimotivasi dan dimotivasi untuk memenuhi ekspektasi kinerja tertentu.

Peran tenaga kerja di setiap area bisnis sangat penting karena organisasi harus menentukan faktor energi tenaga kerja untuk menyeimbangkan seluruh karyawan di sektor tersebut. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui pengetahuan yang berkaitan dengan pemanfaatan motif karyawan bekerja untuk perusahaan, bukan untuk profesi lain.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini tergolong penelitian naratif kuantitatif. Nazir (2014: 63), "mengemukakan bahwasanya metode naratif kuantitatif sama dengan metode yang dipakai buat melihat dan mendeskripsikan lingkungan ataupun situasi konkret di perusahaan serta cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis

data, sebagai akibatnya objek penelitian bisa dipahami menggunakan jelas & dapat ditarik kesimpulan.”

### **Definisi Operasional Variabel**

Pengoperasian variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah:

#### **1. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin ataupun manajer untuk secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi orang lain dalam bentuk tingkah laku (kesenian) baik yang bersifat individu maupun kelompok.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (X1) (Johanes, dkk, 2016: 56) meliputi :

- a)Mempercayai.
- b)Saling Menghargai.
- c)Perhitungkan perasaan orang lain.
- d)Perhatian kepada kesejahteraan karyawan
- e)Adanya Pengakuan

#### **2. Pengembangan Karir (X2)**

Pengembangan karir ialah rangkaian dari posisi ataupun jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan Karir (X2) (Nurdin, dkk, 2018:4) meliputi :

- 1)Pengalaman kerja
- 2)Pendidikan
- 3)Pelatihan
- 4)Promosi
- 5)Mutasi

#### **3. Budaya Organisasi (X3)**

Budaya organisasi ialah tingkah laku, perasaan, dan kerangka psikologis yang telah

diinternalisasikan secara mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Indikator untuk mengukur Budaya Organisasi (X3) (Meutia, 2017:116), Ini termasuk:

- a)Inovasi dan kewirausahaan berarti mendorong organisasi untuk mengambil inisiatif dan mengambil risiko.
- b)Perhatian terhadap detail yang sama seperti sebuah organisasi diharapkan membutuhkan perhatian terhadap keakuratan, analisis, dan detail dari para karyawannya.
- c)Ini berorientasi pada hasil dan menentukan seberapa banyak manajemen berfokus pada hasil, bukan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d)Orientasi tim merupakan bagian yang menyelenggarakan kegiatan kerja dalam suatu tim, serta yang mendukung kolaborasi.
- e)Agresif, ialah sikap yang bersemangat dan kompetitif yang dimiliki orang-orang dalam organisasi untuk menerapkan budaya organisasi semaksimal mungkin.

#### **4. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan sesuai serta standar dan pedoman yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) (Musdalifah, 2016:31), Ini termasuk:

- a.Perbandingan di atas rata-rata.
- b.Mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dari karyawan lain.
- c.Standar karyawan lebih tinggi dari yang ditetapkan perusahaan secara resmi.
- d.Komitmen untuk mematuhi tenggat waktu.

### **Pengukuran Variabel**

Data yang digunakan untuk menganalisis data survei langsung / tidak

Langsung menggunakan survei untuk mengukur ketidaksepakatan tentang sikap dan ketidaksepakatan tentang topik, hal, atau peristiwa tertentu. Jumlah item terdiri dari 5 yang menandakan urutan persetujuan atau ketidaksepakatan. Setiap pertanyaan diukur dengan rasio 5 atau lebih, dan setiap pertanyaan memiliki nilai bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Skala Pengukuran Data**

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

### Teknik Pengumpulan Data

DaLam penelitian ini metode pengumpulan data merupakan sarana dimana peneliti dapat memperoleh informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Teknologi pengumpulan data meliputi:

a) Data primer/ dikumpulkan langsung dari sumber survei. Data mentah biasanya diambil dari survei terdistribusi.

b) Data sekunder adalah data yang diperoleh / diperoleh secara akurat dari semua sumber yang tersedia. Data tambahan dapat diperoleh dari berbagai sumber (jurnal, buku, laporan, dll).

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas data dalam penelitian, biasanya hanya menekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis

menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 17.0.

Adapun tahapan pengolahan data yang dilakukan ialah :

#### 1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Kuesioner dianggap benar jika kuesioner pada kuesioner menandakan apa yang harus diukur kuesioner tersebut. Anda dapat menguji efisiensi, level pertanyaan, dan level variabel umum dari alat pengukuran.”, (Ghozali, 2016:135).

Berdasarkan Azwar, (2016: 157), “Skor kredit kurang dari 0,30 umumnya tidak diinginkan. Nomor ini didefinisikan sebagai kontrak yang mengasumsikan distribusi nomor di beberapa pos.” Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} \geq 0,30$  berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < 0,30$  berarti pernyataan tidak valid

#### 2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas ialah ketepatan, ketepatan, ataupun ketepatan yang ditampilkan oleh alat ukur. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang sama dengan indikator variabel.

Jika jawaban seseorang atas suatu pertanyaan konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel”, (Ghozali, 2016: 132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $\alpha > 0,60$  berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai  $\alpha \leq 0,60$  berarti pernyataan tidak reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) ialah gaya kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2) dan budaya organisasi (X3), sedangkan variabel terikat (Y) ialah kinerja karyawan.

Bentuk persamaannya ialah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad \dots\dots\dots(\text{Sudrajat, 2015:112})$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir
- X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi
- β<sub>0</sub> = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>
- e<sub>i</sub> = Faktor pengganggu ataupun standar error

### Uji F

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independent) secara simultan ataupun serempak terhadap variabel terikat (dependent).

DaIam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

H<sub>0</sub>: β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = 0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

H<sub>1</sub>: β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> ≠ 0 artinya ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Menggunakan level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. Fhitung sama dengan rumusan yang didapat dari hasil kalkulasi serta SPSS,

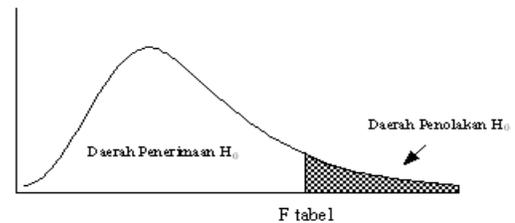
sedangkan Ftabel didapatkan dari melihat pada tabel F

### 4. Kriteria Pengujian

a. Jika Fhitung ≤ Ftabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak dan H-1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

### 5. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis (H0)



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Simultan

### Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independent) secara parsial ataupun individu terhadap variabel terikat (dependent).

DaIam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)

langkah-langkah pengujiannya ialah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

2. Menggunakan level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan ( $df$ ) = ( $\alpha/2$ ,  $n-k-1$ )

Keterangan:

$n$  = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

$k$  = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

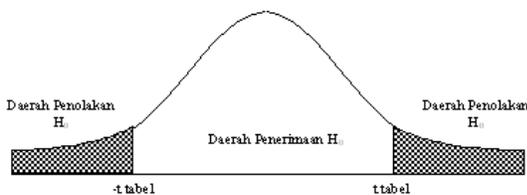
3. thitung didapatkan dari hasil kalkulasi serta SPSS, sedangkan ttabel didapatkan dari melihat pada tabel t

4. Kriteria Pengujian

a. Jika  $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

b. Jika  $thitung > ttabel$  ataupun  $thitung < -ttabel$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti ada pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

5. Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ( $H_0$ )



Gambar 3.2

Daerah Penerimaan/Penolakan Hipotesis Secara Parsial

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui keabsahan data dari tanggapan 75 responden gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan uji validitas.

Uji kelayakan 5 soal variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), 5 soal variabel pengembangan tempat kerja ( $X_2$ ), 5 soal variabel budaya organisasi ( $X_3$ ), dan variabel kinerja pegawai menggunakan program komputer OSPSS. 5 pertanyaan untuk ( $Y$ ). 17.0.

Tabel berikut menandakan hasil pengujian validitas pada variabel- variabel penelitian :

Tabel 4.7.  
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{1,1}$	0.851	0.30	Valid
$X_{1,2}$	0.837	0.30	Valid
$X_{1,3}$	0.840	0.30	Valid
$X_{1,3}$	0.865	0.30	Valid
$X_{1,5}$	0.719	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data tabel diatas memperlihatkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) semua ialah valid, oleh sebab itu nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.8.  
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
$X_{2,1}$	0.753	0.30	Valid
$X_{2,2}$	0.827	0.30	Valid
$X_{2,3}$	0.766	0.30	Valid
$X_{2,4}$	0.761	0.30	Valid
$X_{2,5}$	0.733	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan data tabel diatas memperlihatkan bahwasanya item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) semuanya valid, oleh

sebab itu nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9.**  
**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0.875	0.30	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.844	0.30	Valid
X <sub>3.3</sub>	0.789	0.30	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.816	0.30	Valid
X <sub>3.5</sub>	0.818	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menandakan bahwasanya item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) semuanya valid, oleh sebab itu nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10.**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.782	0.30	Valid
Y <sub>2</sub>	0.830	0.30	Valid
Y <sub>3</sub>	0.826	0.30	Valid
Y <sub>4</sub>	0.839	0.30	Valid
Y <sub>5</sub>	0.882	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel tersebut menandakan bahwasanya item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan (Y) semuanya valid, oleh sebab itu nilai pearson correlation (rhitung) yang dihasilkan lebih besar dari 0,30.

### Pengujian Reliabilitas

Di bidang gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>), budaya organisasi (X<sub>3</sub>), dan kinerja karyawan (Y), kami menjalankan uji reliabilitas khusus variabel untuk menentukan keakuratan data dalam tanggapan dari 75 responden. Gunakan program komputer SPSS17.0.

Anda dapat menggunakan variabel kueri di tabel berikut ini untuk memeriksa hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.11.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0.879	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0.825	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0.885	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.887	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran 4

Berdasarkan data tabel diatas menandakan bahwasanya seluruh variabel penelitian ialah reliabel, oleh sebab itu rAlpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Regresi linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) (gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>), dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen kinerja karyawan).

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.267	.400
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.436	.144
	Pengembangan Karir (X2)	.163	.077
	Budaya Organisasi (X3)	.337	.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Tabel ini menandakan apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dan persamaan regresi yang memungkinkan untuk menentukan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,436 X_1 + 0,163 X_2 + 0,337 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwasanya :

a. Nilai  $\beta_0$  sebesar = 0.267

Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0.267 menandakan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), artinya andaikan variabel bebas tersebut sama serta nol, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.267 satuan.

b. Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0.436

Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.436, berarti jika Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.436 satuan. Serta anggapan Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) konstan

c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0.163

Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.163, berarti jika Pengembangan Karir (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.163 satuan. Serta anggapan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X3) konstan

d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = 0.337

Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0.337, berarti jika Budaya Organisasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.337 satuan. Serta anggapan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) konstan

### Uji Hipotesis

Untuk membuktikan validitas hipotesis yang diajukan, maka hasil analisis harus diuji dengan menggunakan Uji F dan Uji-T:

### 1. Uji Pengaruh Secara Simultan serta Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen (gaya kepemimpinan (X1), kemajuan karir (X2), budaya organisasi variabel dependen (X3)) secara simultan diuji dengan F untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan (Y) PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

Hasil pengujian serta Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel 4.13.  
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.158	3	10.719	38.749	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.840	71	.277		
	Total	51.795	74			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Langkah-langkah dari pengujian serta menggunakan uji secara simultan (uji F) ialah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

b. Hasil kalkulasi menandakan bahwasanya Fhitung sebesar 38.749

c. Menghitung level of signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 71) sehingga diketahui Ftabel (2.73)

d. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

e. Oleh sebab itu  $F_{hitung}$  (38.749) >  $F_{tabel}$  (2.73) maka Ho ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya.

## 2. Uji Pengaruh Secara Parsial serta Uji t

“Uji-t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini melakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), peningkatan karir (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan Persian I (Y) PT. Sama Berkat Transindo Surabaya.

Hasil pengujian serta Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel 4.14  
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	t	Sig.	Correlations
			Partial
1			
(Constant)	.688	.508	
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,020	.004	.337
Pengembangan Karir (X2)	2,120	.037	.244
Budaya Organisasi (X3)	2,627	.011	.298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berikut ini akan dibahas satu persatu langkah-langkah dari pengujian serta menggunakan uji t :

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

2. Hasil kalkulasi menandakan  $t_{hitung}$  sebesar 3.020

3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,9939.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  ataupun  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ataupun  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu  $t_{hitung}$  (3.020) >  $t_{tabel}$  (1,9939) maka Ho ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkat Transindo Surabaya.

### b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sama Berkat Transindo Surabaya

2. Hasil kalkulasi menandakan  $t_{hitung}$  sebesar 2.120

3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,9939.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

Ho diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  ataupun  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ataupun  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu  $t_{hitung}$  (2.120) >  $t_{tabel}$  (1,9939) maka Ho ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh

yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , ada pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

2. Hasil  $t_{hitung}$  menandakan  $t_{hitung}$  sebesar 2.627

3. Menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) =  $0,05/2 = 0,025$  dan derajat kebebasan (df) = 71, sehingga  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,9939.

4. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu :

$H_0$  diterima bila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$  ataupun  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ataupun  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Oleh sebab itu  $t_{hitung}$  (2.627) >  $t_{tabel}$  (1,9939) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis serta menggunakan regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam menguji secara simultan serta menggunakan uji F, diketahui bahwasanya Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

2. Hasil pengujian hipotesis parsial terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) serta

menggunakan uji t menandakan bahwasanya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

3. Hasil pengujian hipotesis parsial terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) serta menggunakan uji t menandakan bahwasanya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

4. Hasil pengujian hipotesis parsial serta menggunakan uji-t variabel budaya organisasi (X3) menandakan bahwasanya budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sama Berkas Transindo Surabaya

5. Variabel independen yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT (Y). Sama Berkas Transindo Surabaya sama dengan gaya kepemimpinan (X1), correlations partial (r) variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,337. Dibandingkan serta variabel bebas lainnya yaitu correlations partial (r) serta pengembangan karir memiliki nilai terbesar. X2) dan budaya organisasi (X3).

## DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, 2015, Manajemen Bisnis, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta. Burhanuddin

Azwar Saifudin, 2016, Reliabilitas dan Validitas, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bernardin dan Russel. 2015. Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana). Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

Cascio, Wayne F, 2013, Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

Davis Keith & John W Newstrom, 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga

Dessler, Gary, 2015, Management Personalia (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.

- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Flippo, Edwin P, 2014, *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Luis R., Balkin, David B. and Cardy, Robert L, 2013, *Managing Human Resources*, Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Johanes Andrew C, Adolfini. dan Rita N. Taroreh. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53–63
- Luthans, Fred, 2014, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Meutia Tuti, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah I Ace*, *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Vol. 1, No. 2, Desember 2017, Hal: 113–123
- Moeljono, Djoko Santoso, 2013. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Musdalifah, 2016, dengan judul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar*, *Administrare*, Vol. 3 No. 1, 2016, Hal: 27–37
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Nazir, Mohammad, 2014, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Notoadmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Nurdin Ahmad, dkk, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, e–*Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Panggabean, S. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Sadili, Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Schemerhorn, John. R. 2013. *Manajemen*. Andi Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2014, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. 2014. *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John, 2013, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Thoyib Armanu, dkk, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Di Sulawesi Selatan.

Triguno, 2014. Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.

Westerman John, Dkk, 2014, Pengelolaan SDM (terjemahan), Radarjaya, Jakarta

Yukl, Gary, 2014, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta

Widya Ariyawan Yodhika, dkk, 2018, Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Performance Through Job Satisfaction In PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, The International Journal of Engineering and Science (IJES), Volume 7 No 10, PP 21-37