



# **GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI DETERMINASI TERHADAP KINERJA**

**Bonita Rizkiwati Djajengatmodjo<sup>a</sup>, Kartawan<sup>b\*</sup>, Yusuf Abdulah<sup>c</sup>**

<sup>a,b,c</sup> Magister Manajemen, Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

<sup>\*</sup>[bonita.rizkiwati@live.com](mailto:bonita.rizkiwati@live.com)

*Diterima: April 2024. Disetujui: Mei 2024. Dipublikasikan: Mei 2024.*

---

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the direct and indirect influence of leadership style, organizational culture, quality of human resources and motivation on performance. The study was conducted on members of Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif Bandung. Sampling was carried out using a proportional stratified random sampling technique, with a total sample size of 263 samples, who were members of Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif Bandung, which consists of 10 branches. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique used is path analysis. The results of this research show that: 1) Organizational culture, quality of human resources, motivation and performance are in the good category, while leadership style is in the very good category. 2) Leadership style has a positive and significant effect on performance. 3) Organizational culture has a positive but not significant effect on performance. 4) The quality of human resources has a positive and significant effect on performance. 5) Motivation has a positive and significant effect on performance. 6) Leadership style, organizational culture, quality of human resources and motivation simultaneously have a significant effect on performance.*

**Keywords:** *leadership style; organizational culture; quality of human resources; motivation; performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja. Studi dilakukan pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif Bandung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *propotioned stratified random sampling*, dengan jumlah ukuran sampel sebanyak 263 sampel, yang merupakan anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif Bandung, yang terdiri dari 10 cabang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kinerja termasuk kategori baik, sedangkan gaya kepemimpinan termasuk kategori sangat baik. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. 4) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kualitas sumber daya manusia; motivasi; kinerja.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mampu mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari tanggung jawab yang telah dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada. Mereka terus berupaya untuk memajukan organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola secara maksimal demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau anggota yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok anggota telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan bagaimana seorang karyawan dapat memberikan kontribusi baik itu secara kualitas dan kuantitas, kehadiran dan sikap komperatif terhadap perusahaan (Marbawi, 2016, hlm. 91–92). Untuk mencapai kinerja anggota yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan,

mengarahkan, membimbing dan memotivasi anggota untuk lebih kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan anggota mengenai organisasi, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para anggotanya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja anggota, keahlian mengembangkan tim oleh pempmpin merupakan kunci sukses keberhasilan di dalam organisasi.

Disamping itu pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia serta motivasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dimana hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lee, Sim, And Tuckey 2024), yang mengungkapkan bahwa *toxic leadership* berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan. Hal ini menandakan pemimpin yang tidak baik akan menghasilkan kinerja anggota yang kurang optimal. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani Et Al. 2023), yang menyimpulkan bahwa Budaya perusahaan “AKHLAK” pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya

manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif yang beralamat di Jalan Supratman No. 60, Bandung, Jawa Barat, 40113 (022) 4203036. Berdasarkan jenisnya, penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian kuantitatif inferensial. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu; Gaya kepemimpinan X<sub>1</sub>, diukur menggunakan indikator kemampuan analitis, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berkomunikasi. Budaya organisasi X<sub>2</sub>, yang diukur menggunakan indikator budaya organisasi yaitu jaminan diri, ketegasan dalam bersikap, kemampuan dalam pengawasan, kecerdasan emosi, inisiatif dan kebutuhan akan mencapai prestasi. Kualitas sumber daya manusia X<sub>3</sub>, yang diukur menggunakan indikator memahami bidangnya masing-masing, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja, kemampuan, perencanaan/pengorganisasian. Motivasi X<sub>4</sub>, yang diukur menggunakan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan safety dan security, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan untuk variabel dependen kinerja Y, yang diukur

menggunakan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam memaksimalkan tugas, disiplin kerja dan kejujuran.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif sebanyak 769 anggota. Penetapan ukuran sampel menggunakan persamaan slovin sehingga jumlah ukuran sampel sebanyak 263 orang dengan teknik *propotioned stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan memberikan kumpulan pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner kepada responden, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian, didapat dengan cara menyebar kuisisioner atau angket kepada beberapa responden. Dimana dalam pengambilan sampel atau responden sebanyak 263 orang yang terbagi dalam 10 cabang, sehingga dapat mewakili objek penelitian. Berdasarkan hasil analisis data dari 263 tanggapan responden, Nilai koefisien hasil perhitungan SPSS.

Tabel 1. Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-3.709	2.094		-1.771	.078	
1	X1	.387	.066	.250	5.857	.000
	X2	.038	.045	.032	.843	.400
	X3	.221	.044	.194	5.018	.000
	X4	.610	.049	.571	12.328	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data primer di olah dengan SPSS, 2024.

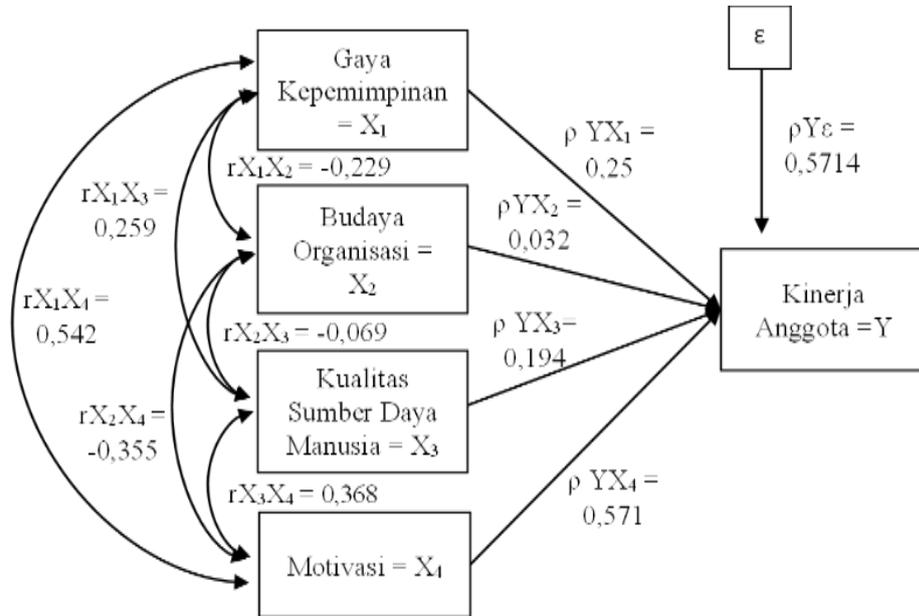
Dari Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000, budaya

organisasi 0,400, kualitas sumber daya manusia 0,000 dan motivasi 0,000. Nilai R square model regresi gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0,67.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,857, budaya organisasi 0,843, kualitas sumber daya manusia 5,018 dan motivasi 12,328. Nilai

koefisien standar beta untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,25, budaya organisasi 0,032, kualitas sumber daya manusia 0,194 dan motivasi 0,571, data koefisien korelasi dan koefisien jalur dapat dilihat pada Gambar 1, sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024.

Gambar 1. Model Analisa Jalur

Berdasarkan Besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung dan tidak

langsung, dengan mengacu terhadap koefisien korelasi dan koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Hubungan	Persamaan	Nilai Koefisien Jalur	Besar Pengaruh
<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja</b>			
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_1})^2$	0,063	6,3%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_2$	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$	-0,002	-0,2%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_3$	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$	0,013	1,3%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_4$	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_4})(\rho_{YX_4})$	0,077	7,7%
Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	$0,063-0,002+0,013+0,077$	0,151	15,1%
<b>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja</b>			
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_2})^2$	0,001	0,1%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_1$	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1})$	-0,002	-0,2%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_3$	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$	0,000	0,0%
Pengaruh tidak langsung melalui $X_4$	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_4})(\rho_{YX_4})$	-0,004	-0,4%
Total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	$0,001-0,002+0,000-0,004$	-0,005	-0,5%
<b>Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja</b>			

Hubungan	Persamaan	Nilai Koefisien Jalur	Besar Pengaruh
Pengaruh langsung	$(\rho YX_3)^2$	0,038	3,8%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub>	$(\rho YX_3)(rX_1X_3)(\rho YX_1)$	0,013	1,3%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub>	$(\rho YX_3)(rX_2X_3)(\rho YX_2)$	0,000	0,0%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>4</sub>	$(\rho YX_3)(rX_3X_4)(\rho YX_4)$	0,041	4,1%
Total pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja	0,038+0,013+0,000+0,041	0,091	9,1%
<b>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja</b>			
Pengaruh langsung	$(\rho YX_4)^2$	0,326	32,6%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub>	$(\rho YX_4)(rX_1X_3)(\rho YX_1)$	0,077	7,7%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub>	$(\rho YX_4)(rX_2X_3)(\rho YX_2)$	-0,006	-0,6%
Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>3</sub>	$(\rho YX_4)(rX_3X_4)(\rho YX_3)$	0,041	4,1%
Total pengaruh Motivasi terhadap kinerja	0,326+0,077-0,006+0,041	0,438	43,8%
Total Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi terhadap kinerja	0,151-0,005+0,091+0,438	0,673	67,3%
<b>Pengaruh Faktor-Faktor Lain Terhadap Kinerja</b>			
Pengaruh langsung	$(\rho Y\epsilon)^2$	0,327	32,7%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan Tabel 2, besarnya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 6,3%. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui budaya organisasi sebesar 0,2%. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kualitas sumber daya manusia sebesar 1,3%. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 7,7%. Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 15,1%.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung yaitu sebesar 0,1%. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan sebesar 0,2%. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kualitas sumber daya manusia sebesar -0,01%. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar -0,4%. Total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar -0,5%. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya

manusia terhadap kinerja secara langsung sebesar 3,8%. Besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan sebesar 1,3%. Besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui budaya organisasi sebesar 0,01%. Besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 4,1%. Total pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 9,1%.

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung yaitu sebesar 32,6%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui gaya kepemimpinan sebesar 7,7%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui budaya kerja sebesar -0,6%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kualitas sumber daya manusia sebesar 4,1%. Total pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 43,8%. Total pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung 67,3%.

Besarnya faktor residu yang mungkin mempengaruhi penelitian ini yaitu sebesar 32,7%.

### **Bagian 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif**

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,857 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,650781 ( $df=258$  dan  $\alpha=0,05$ ), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

Dimana hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Batubara, 2020), yang mana dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disamping itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustin dkk., 2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dilain hal (Yunus & Titien, 2013, hlm. 112), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Bagian 2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif**

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,40 lebih besar dari 0,025. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,834 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,650781 ( $df=258$  dan  $\alpha=0,05$ ), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

Pengaruhnya tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada objek penelitian ini, mungkin saja terjadi. Mengingat bahwa (Yunus & Titien, 2013, hlm. 112), mengungkapkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design, yang mungkin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu hal ini sesuai dengan penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Bagian 3: Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif**

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,018 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,650781 ( $df=258$  dan  $\alpha=0,05$ ), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya kualitas sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

Adapun hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ananda Lubis dkk., 2019), yang menyimpulkan

bahwa kualitas SDM (tingkat pengetahuan, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan) secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Disamping itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Panjaitan, 2022), yang menyimpulkan bahwa bahwa kualitas sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Di Universitas Darma Agung Medan. Hal ini didukung juga oleh (Yunus & Titien, 2013, hlm. 112), yang mengungkapkan bahwa kemampuan dan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **Bagian 4: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif**

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,025. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,328 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,650781 ( $df=258$  dan  $\alpha=0,05$ ), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

Adapun hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lemay dkk., 2024), yang menyimpulkan bahwa motivasi afektif (yaitu, keterlibatan kerja, niat berpindah, dan pembelajaran, kinerja, dan motivasi membantu), dan kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dilain hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Layek & Koodamara, 2024), yang menyimpulkan bahwa Hasilnya menunjukkan hubungan positif yang kuat antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja guru.

#### **Bagian 5: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif**

Berdasarkan hasil uji F, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar  $0,000 \leq 0,025$ . Nilai F hitung adalah sebesar  $131,249 \geq F$  tabel 2,41 ( $df=4$  dan  $df_2=258$ ). Hal tersebut menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pada Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

Berdasarkan hasil hubungan antara variabel baik secara langsung dan tidak langsung. Total pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung 67,3%. Nilai tersebut merupakan akumulasi dari total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 15,1%. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar -0,5%. Besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 9,1%. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 43,8%.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan, Kualitas sumber daya manusia dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS

Pussenif. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Persit Kartika Chandra Kirana PCBS Pussenif.

## REFERENSI

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). *JURNAL AGRICA*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, Work Experience, And Teacher Performance: A Comparative Study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing Effects Of Toxic Leadership And Team Social Support On Job Insecurity, Role Ambiguity, Work Engagement, And Job Performance: A Multilevel Mediation Perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115–126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>
- Lemay, E. P., Park, H., Fernandez, J., & Marr, J. C. (2024). The Position That Awaits: Implications Of Expected Future Status For Performance, Helping, Motivation, And Well-Being At Work. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 111, 104560. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104560>
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press.
- Siregar, M., & Panjaitan, D. T. M. R. (2022). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS DARMA AGUNG MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 381. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2891>
- Srimulyani, V. A., Rustiyaningsih, S., Farida, F. A., & Hermanto, Y. B. (2023). Mediation Of “AKHLAK” Corporate Culture And Affective Commitment On The Effect Of Inclusive Leadership On Employee Performance. *Sustainable Futures*, 6, 100138. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100138>

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Yunus, & Titien, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Majalengka.