

# Visionist

Vol. 9, Nomor 2–September 2020

- ANALISIS HASIL PEMERIKSAAN PAJAK UNTUK MEMETAKAN (MAPPING) KLASIFIKASI LAPANGAN USAHA (KLU) WAJIB PAJAK BADAN YANG POTENSIAL DI KANTOR WILAYAH DJP BENGKULU DAN LAMPUNG PERIODE TAHUN 2016-2019  
..... *Agah Rahadian, Tina Miniawati Barusman dan Haninun* 1-15
- ANALISIS PERENCANAAN SEKTOR PERTANIAN BERBASIS KORPORASI  
.....*Indriati Agustina Gultom, Ayu Kartika Puspa, Yanuarius Yanu Dharmawan, Achmad Subing* 16-20
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGRO MULTIGUNA SEJATI  
..... *Iskandar Muda Pohan, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 21-25
- PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS NASABAH TABUNGAN BRITAMA BRI CABANG TELUK BETUNG MELALUI KEPUASAN NASABAH  
.....*Travel Valeri Mercuri, Andala Rama Putra Barusman dan M Oktaviannur* 26-32
- PENGARUH *JOB ROTATION* (ROTASI PEKERJAAN), *JOB ASSIGNMENT* (PENUGASAN PEKERJAAN) DAN *MENTORING* TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN TALENTA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA TBK  
..... *Wendi Purwanto, Tina Miniawati Barusman dan Habiburrahman* 33-39
- PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TULANG BAWANG  
..... *Wiwi Nurhayati, Iskandar Ali Alam dan M Oktaviannur* 40-45
- PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA INSTANSI PEMERINTAH YANG BERSTATUS BADAN LAYANAN UMUM DI PROVINSI LAMPUNG  
..... *Yana Marisa, Defrizal dan Hendri Dunan* 46-51
- ANALISIS DAMPAK INDUSTRI STOCKPILE BATU BARA TERHADAP LINGKUNGAN DAN TINGKAT KESEHATAN MASYARAKAT  
..... *Zainal Muslim, Helina Helmy* 52-59

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 9	Nomor 2	Halaman 1 – 59	Bandar Lampung Sept 2020	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 9, Nomor 2 – September 2020

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AGRO MULTIGUNA SEJATI

Iskandar Muda Pohan<sup>1</sup>, Andala Rama Putra Barusman<sup>2</sup>, M Oktaviannur<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses, kemudian hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Budaya kerja dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya dan cara bekerjanya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaannya.*

*Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.*

*Adapun hasil penelitian dari uji t menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dari uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Agro Multiguna Sejati.*

*Berdasarkan hasil penelitian diperoleh implikasi yaitu agar dapat lebih memperhatikan kepemimpinan yang ada saat ini apakah sudah sesuai dengan keinginan para karyawan atau tidak, dapat lebih meningkatkan motivasi dalam bentuk materiil dan non materiil, dan dapat memperbaiki budaya kerja agar lebih disiplin dan bersemangat dalam bekerja.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan; motivasi; budaya kerja; kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, mengambil kebijakan, dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang diambil sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan.

Gaya kepemimpinan digunakan pemimpin untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. McShane dan Von Glinow (2010), Warganegara (2016), menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan di suatu perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja para bawahannya jikalau kepemimpinan seorang pemimpin disukai oleh para karyawan dan sesuai dengan karakteristik individu para karyawannya, tidak dapat menutup kemungkinan jika kepemimpinan yang buruk akan dapat berdampak pada tidak maksimalnya kinerja karyawan yang di pimpinnya. Menurut Nawawi (2006), Barusman dan Mihdar (2014), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dari hasil prasurvei penulis di Perusahaan PT. Agro Multiguna Sejati bahwa system kepemimpinan di perusahaan tersebut saat ini lebih bersifat otokratis dimana pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, karakteristik kepemimpinannya lebih bersifat kurang menerima saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Kemudian hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel yang akan penulis teliti yakni variabel budaya kerja. Budaya kerja dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, dan cara bekerjanya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Tantangan yang cukup kompleks lainnya adalah mengubah budaya kerja lama yang tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atau pegawai secara sukarela dan partisipasi pegawai secara sukarela.

Kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja merupakan contoh variabel yang wajib diperhatikan dalam sistem kerja oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Perusahaan PT. Agro Multiguna Sejati merupakan sebuah perusahaan distributor yang bergerak dibidang produk pertanian yang diantaranya pestisida dan juga pupuk pertanian, bahwa perusahaan ini telah malang melintang di dunia pestisida cukup lama sejak tahun 2000 yang dimana masih berbentuk CV, bahwa dengan seiringnya waktu dan perkembangan perusahaan saat ini maka pada tahun 2017 kemarin perusahaan berubah menjadi Perseroan terbatas yakni menjadi PT. Agro Multiguna Sejati, PT. Agro Multiguna Sejati berada di wilayah Jati Agung Lampung Selatan dimana tepatnya berkantor di dekat Pasar Jati Agung di Jalan Pangeran Senopati, Jati Agung Lampung Selatan.

Dari hasil prasurvei di PT. Agro Multiguna Sejati terdapat beberapa klasifikasi pendidikan para pegawai yang ada saat ini yakni diantaranya:

**Tabel 1. Data Karyawan PT. Agro Multiguna Sejati**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1.	SMA	20
2.	Strata 1 (S1)	14
3.	Strata 2 (S2)	1
Jumlah		35

Sumber: Data di PT. Agro Multiguna Sejati tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Bahwa saat ini tingkat pendidikan formal karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati mayoritas berpendidikan SMA yakni 20 (dua puluh) orang, dan kemudian di susul dengan pendidikan Strata 1 sebanyak 14 (empat belas) orang, sedangkan yang berpendidikan strata 2 yakni hanya 1 (satu) orang.

Adapun beberapa budaya kerja yang ada di PT. Agro Multiguna Sejati diantaranya yaitu

**Tabel 2. Budaya Kerja PT. Agro Multiguna Sejati**

No	Dimensi	Kondisi
1.	Berangkat Tepat waktu (Pukul 08.00)	Baik
2.	Komunikasi karyawan dengan pimpinan dan antar sesama karyawan	Baik
3.	Penerapan visi dan misi perusahaan	Cukup baik
4.	Pelayanan prima kepada para customer	Baik
5.	Karyawan bersifat ramah, sopan dan terampil	Cukup baik
6.	Budaya jujur, inovatif dan kreatif	Cukup baik

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Bahwa apabila budaya organisasi dalam organisasi baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik yang dilakuakn oleh para pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Agro Multiguna Sejati berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti yakni permasalahan yang dihadapi antara lain belum idealnya penerapan kepemimpinan yang ada saat ini, pemberian motivasi yang belum maksimal serta belum efektifnya penerapan budaya kerja yang ada serta pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan harapan yang telah ditentukan

Adapun perumusan masalah dari studi ini, ialah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati.
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati.
3. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati.

4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif. Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Kualitatif

**Tabel 3. Distribusi Data Kepemimpinan Secara Keseluruhan**

Tabel 4.9  
Distribusi Data Kepemimpinan Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	12	34,3
2	34 – 41	Baik	6	17,1
3	26 – 33	Sedang	17	48,6
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	35	100%

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan kepemimpinan telah diberikan dengan “sangat baik” ada 12 orang (34,3%), yang menyatakan “Baik” ada 6 orang (17,1%), yang menyatakan “Sedang” ada 17 (48,6%), yang menyatakan “buruk” ada 0 (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan karyawan pada PT. Agro Multiguna Sejati menganggap bahwa kepemimpinan dalam kategori “sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33.

**Tabel 4. Distribusi Data motivasi Kerja Secara Keseluruhan**

Tabel 4.10  
Distribusi Data motivasi kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	10	28,6
2	34 – 41	Baik	7	20,0
3	26 – 33	Sedang	17	48,6
4	18 – 25	Buruk	1	2,8
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	35	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 10 orang (28,6%), yang menyatakan “Baik” ada 7 (20,0%), yang menyatakan “Sedang” ada 17 (48,6%), yang menyatakan “buruk” ada 1 (2,8%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%). Secara keseluruhan karyawan pada PT. Agro Multiguna Sejati menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kategori “sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33.

**Tabel 5. Distibusi Data Budaya Kerja Secara Keseluruhan**

Tabel 4.12  
Distribusi Data Budaya Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	13	37,1
2	34 – 41	Baik	6	17,2
3	26 – 33	Sedang	16	45,7
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	35	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan budaya kerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 13 orang (37,1%), yang menyatakan “Baik” ada 6 (17,2%), yang menyatakan “Sedang” ada 16 (45,7%), yang menyatakan “buruk” ada 0 (0%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%). Secara keseluruhan karyawan pada PT. Agro Multiguna Sejati menyatakan bahwa budaya kerja dalam kategori “sedang dan sangat baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 dan 42-50.

Tabel 6. distribusi data kinerja karyawan secara keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42 – 50	Sangat Baik	4	11,4
2	34 – 41	Baik	17	48,6
3	26 – 33	Sedang	14	40,0
4	18 – 25	Buruk	0	0
5	10 – 17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	35	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Dari 35 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (11,4%), yang menyatakan “Baik” ada 17 (48,6%), yang menyatakan “Sedang” ada 14 (40,0%), yang menyatakan “buruk” ada 0 orang (0,0%) yang menyatakan sangat buruk (0%).

### Analisis Kuantitatif Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	6.722		.295	.770
	KEPEMIMPINAN	.187	.239	.238	2.779	.042
	MOTIVASI_KERJA	.163	.101	.216	2.619	.016
	BUDAYA_KERJA	.587	.229	.805	3.566	.015

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

#### Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,985 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja yang dianggap Konstant maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 19,85 %
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,187 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,187, atau sebesar 18,7% dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja dianggap konstant atau nol.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,163 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,163, atau sebesar 16,3% dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dan budaya kerja dianggap konstant.

d. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,587 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,587, atau sebesar 58,7% dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi dianggap konstant.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_3$  lebih besar dari pada nilai koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati.

### Uji T

**Tabel 8. Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.985	6.722		.295	.770
	KEPEMIMPINAN	.187	.239	.238	2.779	.042
	MOTIVASI_KERJA	.163	.101	.216	2.619	.016
	BUDAYA_KERJA	.587	.229	.805	3.566	.015

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,779 lebih besar dari t tabel 2,036 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,042. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati” **diterima**.

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,619 lebih besar dari t tabel 2.036 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati” **diterima**.

### Uji F

**Tabel 9. Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.636	3	186.545	35.579	.000 <sup>a</sup>
	Residual	162.535	31	5.243		
	Total	722.171	34			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA\_KERJA, MOTIVASI\_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  tersebut nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,579. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut  $n - k = 35 - 4 = 31$ , tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,91$ .

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan untuk pembilang ( $df_1$ ) = 3, dan derajat kebebasan untuk pembagi ( $df_2$ ) = 31 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 35,579 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig

hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  “di terima”. Dengan demikian Hipotesis Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agro Multiguna Sejati.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,779 lebih besar dari t tabel 2,036 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,042. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati” diterima.
- Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,619 lebih besar dari t tabel 2,036 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati” diterima.
- Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar sebesar 3,566 lebih besar dari t tabel 2,036 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,015. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati” diterima.
- Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  tersebut nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,579 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  “di terima”. Dengan demikian Hipotesis Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Budaya Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agro Multiguna Sejati.
- Dari uji regresi linier berganda bahwa nilai koefisien regresi  $X_3$  lebih besar dari pada nilai koefisien regresi  $X_1$  dan  $X_2$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variable kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada PT. Agro Multiguna Sejati.

### Saran

Hendaknya PT. Agro Multiguna Sejati melakukan beberapa langkah nyata guna meningkatkan kinerja karyawan yakni diantaranya:

- Dapat lebih memperhatikan kepemimpinan yang ada saat ini apakah sudah sesuai dengan keinginan para karyawan atau tidak, oleh karena itu hendaknya pimpinan PT. Agro Multiguna Sejati dapat menerapkan kepemimpinan sesuai karakteristik para karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.
- Dapat lebih meningkatkan motivasi para karyawan dengan memberikan motivasi dalam bentuk materiil seperti insentif, bonus maupun hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan juga non materiil seperti dorongan, dukungan, dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Apabila upaya perbaikan itu di lakukan maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Agro Multiguna Sejati.
- Dapat memperbaiki budaya kerja para karyawan sehingga para karyawan lebih disiplin dan bersemangat dalam bekerja yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati.

## Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City.* International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG).