

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING YANG BERDAMPAK PADA KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MANUFACTURE DI KAWASAN KARAWANG
INTERNATIONAL INDUSTRY CITY (KIIC)**

(Study Kasus pada Perusahaan PT. DIKR)

Akhmad Fauzan¹, Lies Putriana², Agustinus Miranda³

Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pancasila^{1,2,3}

Akhmad212.fa@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and organizational culture on motivation as an intervening impact on the performance of employees in the Manufacture company in the Karawang International Industry City (K I I C) (case of the case in the company PT. Dai-chi Kimia Raya). The sample in this study was 185 employees. Data analysis methods use sem-pls with SmartPLS 3.0 applications.

The results showed that organizational culture had a positive but not significant effect on employee motivation at PT. Dai-chi Kimia Raya. In the leadership style variable it is known to have an influence on employee motivation. Organizational culture directly affects employee performance of 0.134 or (13.4%) while leadership style variables have a significant effect directly on employee performance of 0.512 or (51.2%). In the working motivation variable on employee performance obtained a coefficient value of 0.463 or (46.3%). This can be concluded that the leadership style has a significant influence directly greater than organizational culture on employee performance. On indirect influence, organizational cultural variables have indirect influence on employee performance through work motivation by 0.042 or (4.2%) while the leadership style variable has indirect influence on employee performance through work motivation of 0.096 or (9.6 %). It can be concluded that leadership styles have indirect influence greater than organizational culture on employee performance through work motivation. The value of R Square for the working motivation variable obtained is 0.053 or 5.3%. The value of R Square for the employee performance variable obtained is 0.618 or 61.8%. These results show that leadership style, organizational culture and work motivation together have an effect of 61.8% of employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee

Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi sebagai intervening yang berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan manufacture di kawasan Karawang International Industry City (K I I C) (study kasus pada perusahaan PT. Dai-Chi Kimia Raya). Sampel dalam penelitian inisebanyak 185 karyawan. Metode analisis data menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Dai-Chi Kimia Raya. Pada variabel gaya kepemimpinan diketahui memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,134 atau (13,4%) sedangkan variabel Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,512 atau (51,2%). Pada variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,463 atau (46,3%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung lebih besar dibandingkan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Pada pengaruh tidak langsung, variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,042 atau (4,2%) sedangkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,096 atau (9,6%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai R Square untuk variabel Motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 0,053 atau 5,3%. Nilai R Square untuk variabel kinerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 0,618 atau 61,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 61,8% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Setiap perusahaan sangat bergantung pada efektivitas interaksi dengan lingkungannya untuk tetap mempertahankan eksistensinya. Ketergantungan ini termasuk dalam hubungan antara budaya organisasi dan nilai dari budaya tersebut. Namun, budaya organisasi tetap bergantung pada lingkungannya dan kekuatan interaktif yang mengelilinginya. Budaya organisasi membentuk praktik manajemen yang berbeda padaperusahaan yang berbeda-beda pula.

Pada penelitian ini akan dibahas adalah faktor internal perusahaan yang mana faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Itulah mengapa peneliti ingin membahas tentang budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi yang berdampak pada kinerja. Karena jika keempat hal tersebut dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik jika kinerja baik maka produktifitas tinggi dan eksistensi perusahaan dapat terwujud dengan baik. Contohnya saja jika budaya organisasi baik maka hubungan internal dan external organisasi ini menjadi baik itu artinya tidak ada salah persepsi terhadap instruksi dan birokrasi yang ada di dalam organisasi dalam intern perusahaan untuk faktor extern perusahaan itu berarti hubungan yang baik kepada calon pembeli atau pembeli loyal dan lingkungan sekitar perusahaan yang berdampak pada nama baik. Contoh yang lainnya adalah kepemimpinan, jika kepemimpinan pada suatu organisasi baik itu akan berdampak pada instruksi yang baik dimana akan berdampak pada pemahaman aturan-aturan, cara kerja, motivasi serta contoh bagi karyawan itu sendiri dimana ada pemahaman tentang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang dampaknya pada keteraturan dalam bekerja sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Bayangkan jika budaya organisasi tidak baik yang berdampak pada pemahaman birokrasi yang buruk serta hubungan antara internal dan external buruk yang berdampak pada bisnis yang dijalankan dan bayangkan jika kepemimpinan tidak baik instruksi yang diperintahkan tidak terpenuhi seluruhnya, tidak berjalan dengan baik dimana itu menjadi pemahaman yang buruk dalam menjalankan tugas yang diberikan. Target yang diberikan menjadi sukar tercapai, bisnis tersendat, produktifitas menurun. dan dampaknya bisnis akan berhenti dan fakum dan mengalami kebangkrutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Metode kuantitatif menggunakan kriteria-kriteria dalam menyaring data yang mempergunakan standarisasi data dan pengukurannya. Desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset (Husein Umar, 2010:6). Desain dalam penelitian ini adalah desain kausalitas, yaitu untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau untuk menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain (Husein Umar, 2010:10). Variabel-variabel dalam penelitian ini budaya organisasi (X1),

gaya Kepemimpinan (X2), motivasi kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z).

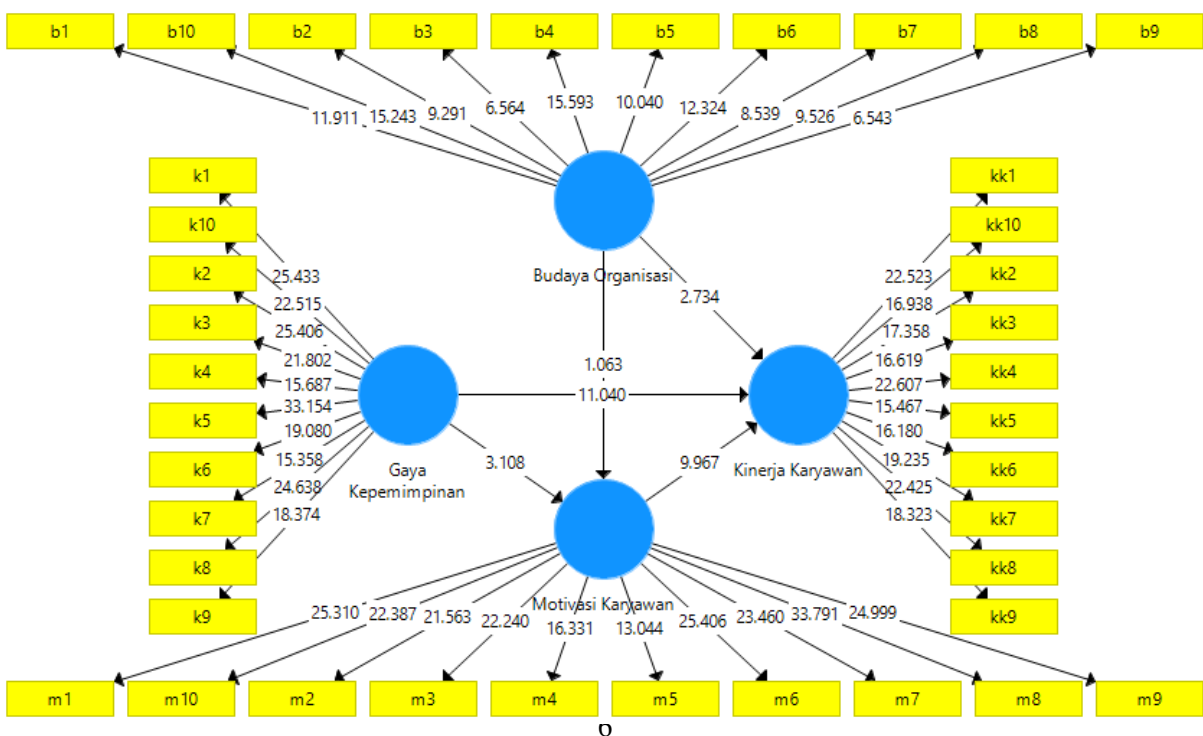
Kisi-Kisi Variabel Penelitian

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan
Budaya Organisasi Yilmaz dan Ergun (2008)	Involvement (keterlibatan)	Bekerja tanpa pandang latar belakang dari setiap karyawan	1
		Bekerja tim yang solid dan hubungan kerja yang baik	2
		Keikutsertaan karyawan dalam kepentingan perusahaan	3
	Consistency (konsistensi)	Menjalin komunikasi yang baik setiap karyawan dan antar divisi	4
		Mengadakan rapat dalam memutuskan kesepakatan pekerjaan	5
	Adaptability (kemampuan beradaptasi)	Karyawan dapat menerima perubahan yang terjadi pada kondisi perusahaan	6
		Keadaan perusahaan merupakan tanggung jawab bersama	7
	Mission (misi)	Perusahaan yang memiliki tujuan Bersama	8
		Perusahaan perlu menciptakan <i>engagement employe</i>	9
		Karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan	10
Gaya Kepemimpinan Christina Boesenberg (2019),	Tanggung Jawab	Membangun kepercayaan	1
		Meminta anggota tim bertanggung jawab.	2
	Hasil	Mengendalikan proses	3
		Mengevaluasi tugas dan hasil bersama-sama dengan anggota tim,	4
	Distribusi informasi	<i>Project team meeting;</i>	5
		<i>Video conferencing;</i>	6
	Tujuan dan penilaian	Menciptakan peningkatan produktivitas Karyawan	7
		Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan	8
	Inovasi	Kemampuan individu	9
		Budaya terbuka, transparan, dan inovatif	10
Motivasi Kerja	Kebutuhan untuk berprestasi	Memiliki target kerja	1
		Keinginan berkerja dengan sempurna	2
		Tanggung jawab dengan pekerjaan	3
		Berani mengambil resiko	4
	Kebutuhan	Komunikasi yang baik terhadap rekan kerja	5

wibowo (2011:162),	memperluas pergaulan	Hubungan harmonis terhadap rekan kerja	6
		Share pengetahuan kepada rekan kerja demi tercapai tujuan	7
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	Punya keinginan mendapatkan karir yang baik	8
		Semangat kerja yang tinggi untuk memberikavalue ke perusahaan	9
		Tidak putus asa dalam kegagalan	10
Kinerja Karyawan Sudarmanto (2009:11)	Kualitas,	Pencapaian hasil kerja yang memuaskan	1
		Rutinitas pekerjaan yang memiliki value	2
		Memiliki dampak positif pada bisnis perusahaan	3
	Kualitas,	Jumlah pekerjaan yang efisien	4
		Jumlah pekerjaan yang menyesuaikan SDM	5
	Penggunaan waktu	Disiplin karyawan dalam bekerja	6
		Efektifitas waktu dalam bekerja	7
		Pencapaian target pekerjaan yang terpenuhi	8
	Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.	Keberhasilan pekerjaan merupakan hasil darikerja sama tim	9
		Hasil yang diterima perusahaan berdampakpositif bagi kesejahteraan karyawan	10

Pengolahan data pada penelitian ini akan menggunakan Software SmartPLS Versi 3.3.3 Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi

Hasil Dan Pembahasan



Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat t-statistik yang diukur dengan tabel. Pengujian hipotesis dalam PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Hasil perhitungan dari keseluruhan model menggunakan *SmartPLS 3.3* adalah sebagai berikut:

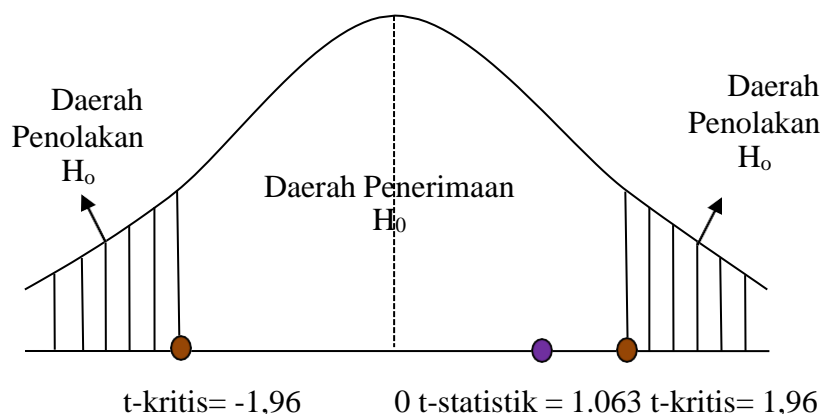
Hasil Uji Hipotesis

	Patch Coefficient	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,134	0,138	0,049	2,734	0,006
Budaya Organisasi -> Motivasi Karyawan	0,090	0,106	0,085	1,063	0,288
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,512	0,513	0,046	11,040	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Karyawan	0,207	0,219	0,067	3,108	0,002
Motivasi Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,463	0,461	0,046	9,967	0,000

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics (O/STERR)	T-tabel	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.090	1.063	1.96	H ₀ Diterima	Tidak Signifikan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,063 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian H_a ditolak dan H₀ diterima. Jika digambarkan, nilai tstatistik dan tkritis untuk pengujian parsial X1 tampak sebagai berikut:

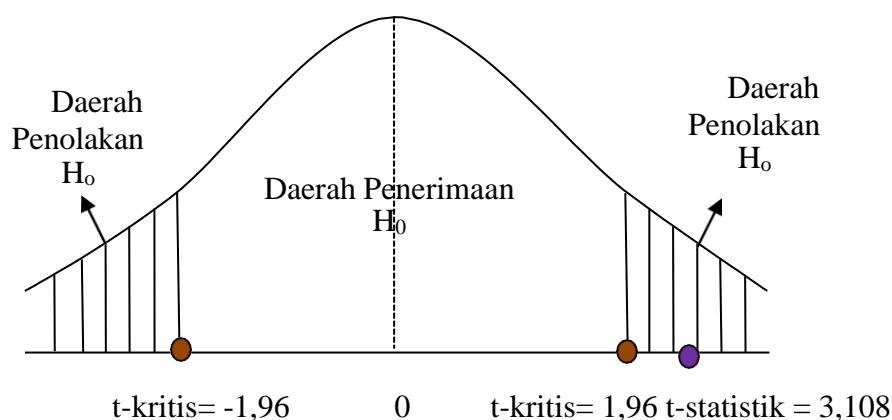


Kurva Uji Hipotesis Variabel X1 terhadap Y

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics ((O/STERR))	T- tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Motivasi	0.207	3.108	1.96	H ₀ Ditolak	Signifikan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 3,108 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Jika digambarkan, nilai tstatistik dan tkritis untuk pengujian parsial X₂ tampak sebagai berikut:

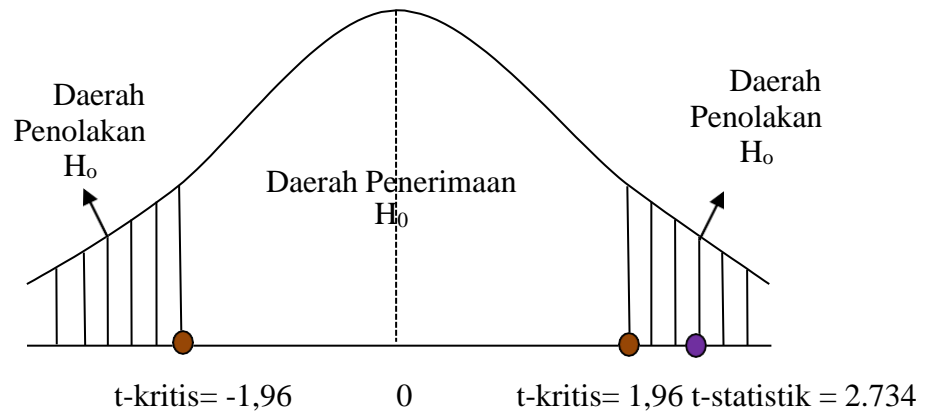


Kurva Uji Hipotesis Variabel X₂ terhadap Y

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics ((O/STERR))	T-tabel	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi ->Kinerja	0.134	2.734	1.96	H ₀ Di tolak	Signifikan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 2,734 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Jika digambarkan, nilai tstatistik dan tkritis untuk pengujian parsial X₁ tampak sebagai berikut:

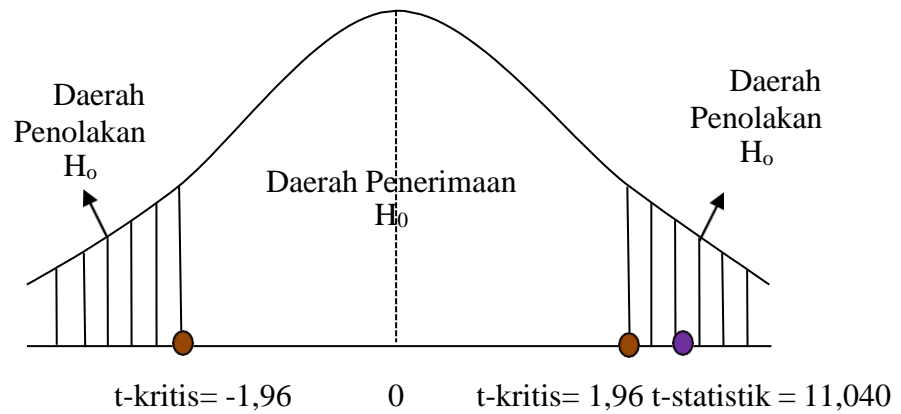


Kurva Uji Hipotesis Variabel X1 terhadap Z

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics ((O/STERR!))	T-tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kinerja	0.512	11.040	1.96	H ₀ ditolak	Signifikan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 11,040 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Jika digambarkan, nilai tstatistik dan tkritis untuk pengujian parsial X2 tampak sebagai berikut:



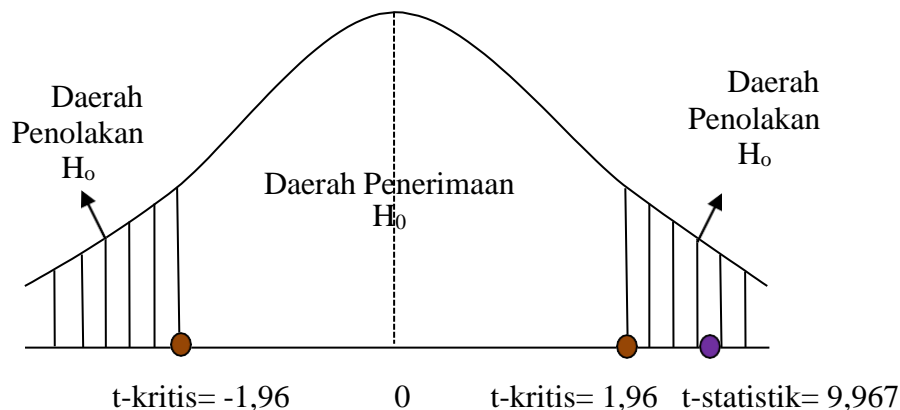
Kurva Uji Hipotesis Variabel X2 terhadap Z

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hubungan Konstruk	Path Coefficient	T Statistics ((O/STERR!))	T- tabel	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi kerja -> Kinerja karyawan	0.463	9,967	1.96	H ₀ ditolak	Signifikan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa thitung sebesar 9,967 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika digambarkan, nilai tstatistik dan t_{kritis} untuk pengujian parsial Y tampak sebagai berikut:



Kurva Uji Hipotesis Variabel Y terhadap Z

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah 0,090 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 1,063 lebih kecil dari t_{tabel} 1,96 dan $p-values$ sebesar 0,288 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan tetapi tidak signifikan antara Variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan.

Pada hasil penelitian, terlihat bahwa budaya organisasi pada perusahaan yang perlu mendapat perhatian adalah Perusahaan perlu menciptakan *engagement employee* (*Keterlibatan Karyawan*) dan menanamkan kesadaran bahwa kepentingan perusahaan merupakan suatu yang harus dikerjakan karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah 0,207 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t sebesar 3,108 lebih besar dari t_{tabel} 1,96 dan $p-values$ sebesar 0,002 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, artinya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi saat ini mampu memberikan motivasi positif bagi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,134 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t statistik sebesar 2,734 lebih besar dari t_{tabel} 1,96 dan $p-values$ sebesar 0,006 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,512 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t statistik sebesar 11,040 lebih besar dari t_{tabel} 1,96 dan $p-values$ sebesar 0,000 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan institusi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan institusi dalam rangka mencapai tujuan jika diterapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,463 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t statistik sebesar 9,967 lebih besar dari t_{tabel} 1,96 dan $p-values$ sebesar 0,000 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula. Jika sebaliknya motivasi kerja yang rendah dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut rendah pula, karena motivasi yang kurang dari lingkungan perusahaan tidak mendukung untuk menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Budaya organisasi tidak memberikan dampak yang optimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan di PT. Dai-Ichi Kimia Raya masih memiliki kekurangan, antara lain adalah Perusahaan perlu menciptakan *engagement employee (Keterlibatan Karyawan)* terhadap urusan dan permasalahan perusahaan dan menanamkan kesadaran bahwa kepentingan perusahaan merupakan suatu yang penting dan harus dikerjakan oleh karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawannya untuk berinovasi dan mempertahankan ide-ide serta memotivasi karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Budaya yang semakin kuat akan memberikan arah dan nilai-nilai bagi pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menjadi semakin meningkat
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin yang harus dimiliki untuk menciptakan solusi dari berbagai permasalahan yang dihadapi. Dengan gaya Kepemimpinan yang menguasai *soft skill* (keterampilan nonteknis) dan *hard skill* (keterampilan teknis) maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai-Ichi Kimia Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agus Tulus, Moh. et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Armstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Balai Aksara: Jakarta.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta.
- Habsari, Ari Retno. 2008. *Terobosan Kepemimpinan*. Jakarta: Buku Kita
- Hani, Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Bumi Aksara, Edisi Revisi: Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurkolis, Hanif. 2005. *Teori dan Praktik Pemerintahan dalam Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Ranupandojo & Suad Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE, UGM,
- Rivai, Veitzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Corporate Performance Management: Dari Teori ke Praktek*. Semarang: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan.

Edisi Kesepuluh. Penerbit: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT.Kencana Media Group.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 5. Jakarta: Indeks

JURNAL

Ariadi, Tomi dan Theresita Herni S. 2012. Indikator Keberhasilan Proyek Pembangunan Bangunan Gedung yang Dipengaruhi Faktor Internal Site- Manager. *Jurnal Teknik Sipil, Vol.11, No.2, pp:128-134*. Fakultas Teknik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Aris Sarjito, 2019. Model Kepemimpinan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Artikel Ilmiah*. Universitas Pertahanan Indonesia.

Boesenberg, Christina, 2019. 7 Characteristics of Leadership 4.0 – What successful leaders do differently, *Global Leadership Consultants, Oxford Leadership*.

Cokroaminoto. 2007. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. [Http://www.cokroaminoto.wordpress.com](http://www.cokroaminoto.wordpress.com)

Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerti Yasa, (2013) 3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (2017): 3731- 3764

Ida Ayu Indah Giantari, I Gede Riana, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, 2017: 6471-6498

Minavand, *et.all*. 2013. The Impact of Project Managers' Leadership Style on Employees' Job Satisfaction, Performance and Turnover. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 11, No. 6, pp: 43- 49.

Oberer, Birgit And Erkollar, Alptekin, (2018). Leadership 4.0: Digital Leaders in The Age of Industry 4.0, *International Journal of Organizational Leadership*,

www.Aimijournal.Com

- Sutoro, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), Februari 2020, pp.104-112
DOI 10.33087/jiubj.v20i1.863 ISSN 1411-8939 (Online) | ISSN 2549-4236 (Print) Sutoro
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, Vol. 19, No. 9, pp: 106-11