



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT MNC Finance Cabang Padang

Romi Zandika¹, Bakkareng¹, Yulistria¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ zandika2023@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 15, 2024

Revised Februari 28, 2024

Accepted Maret 19, 2024

Keywords:

Gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

Kinerja karyawan di sebuah perusahaan bergantung dari berbagai faktor, diantaranya yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan guna menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang secara parsial dan bersama-sama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi penelitian seluruh pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang dengan jumlahnya 32 orang. Sampel diambil berdasarkan metode total sampling yaitu seluruh pegawai. Metode analisisnya mempergunakan analisa regresi linier berganda, koefisien determinan, uji t serta uji F. Hasil analisis membuktikan antara lain 1) Gaya kepemimpinan memperlihatkan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. 2) Budaya kerja menunjukkan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. 4) Gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang sehingga motivasi kerja perlu mendapat perhatian utama bagi manajemen perusahaan.

PENDAHULUAN

Pada jaman modernisasi kompetisi bisnis kian intens di sektor dagang ataupun jasa, maka perusahaan dituntut meningkatkan kinerjanya di semua bidang, mulai dari peningkatan keuangan, SDA, peralatan serta SDM. Walaupun suatu perusahaan sudah ditunjang keuangan yang besar, material yang memadai, dan teknologi yang modern, serta didukung dengan sistem manajemen yang solid, tetapi apabila SDM belum memadai bisa menjadikan semua faktor produksi tidak dapat mendukung sasaran perusahaan (Andayani & Tirtayasa 2019).

How to cite:

Zandika, R., Bakkareng, Yulistia. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT MNC Finance cabang Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 46-54.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

SDM yang potensial jika dimanfaatkan dengan efektif serta efisien akan berguna dalam menopang operasional bisnis perusahaan. Ini bisa dibuktikan bahwa perusahaan yang mampu bersaing yaitu perusahaan dengan SDM yang bisa dipercaya serta berkinerja baik. Sebagaimana yang disampaikan Mangkunegara (2015: 44) dimana salah satu elemen yang utama dan bisa menjadi penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan yaitu faktor SDM. Menciptakan perusahaan yang kinerjanya maksimal tentunya membutuhkan kinerja karyawannya yang menjadi aset utama bagi perusahaan, yaitu individu yang menyumbangkan tenaganya, bakat, inovasi serta upayanya untuk perusahaan (Hasibuan, 2017:32). Perusahaan dengan kinerja SDM yang baik, cenderung cepat untuk meraih sasaran serta tujuan perusahaan serta melebihi target rencana yang ditentukan. Pada perusahaan yang memiliki kinerja SDM kurang baik akan lambat berkembangnya serta dalam meraih sasaran dan tujuan perusahaan, atau tidak mampu bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis. Ada berbagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan (Fahrizal, 2015:61).

Wibowo (2016:55:27) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup faktor internal serta eksternal. Faktor internal misalnya sikap, skill, komitmen, niat, kedisiplinan, budaya perusahaan, kepintaran, motivasi kerja, serta personalitas. Sementara yang tergolong faktor external mencakup sarana dan prasarana, kompensasi, komitmen, lingkungan kerja, iklim perusahaan, budaya kerja serta gaya memimpin. Pada umumnya, kinerja pegawai adalah sikap atau kondisi individu yang positif pada aktivitas perusahaan, sehingga jelaslah ketika semua pimpinan harus mengambil sejumlah langkah untuk memungkinkan seluruh bawahannya terpuaskan serta terus bersemangat saat bekerja, agar nantinya mampu mewujudkan tingkat efektivitas kerja karyawan tersebut sebagaimana harapannya. Efektivitas pekerjaan karyawan merupakan hal yang amat menarik untuk diperhatikan, karena berhubungan dengan beragam faktor. Apabila dihubungkan dengan penelitian ini, efektivitas yang diharapkan yaitu kesanggupan pemimpin serta karyawan pada PT. MNC Finance Cabang Padang untuk mengerjakan tugas yang dibebankan lewat pemanfaatan sumber daya serta potensi yang ada di perusahaan.

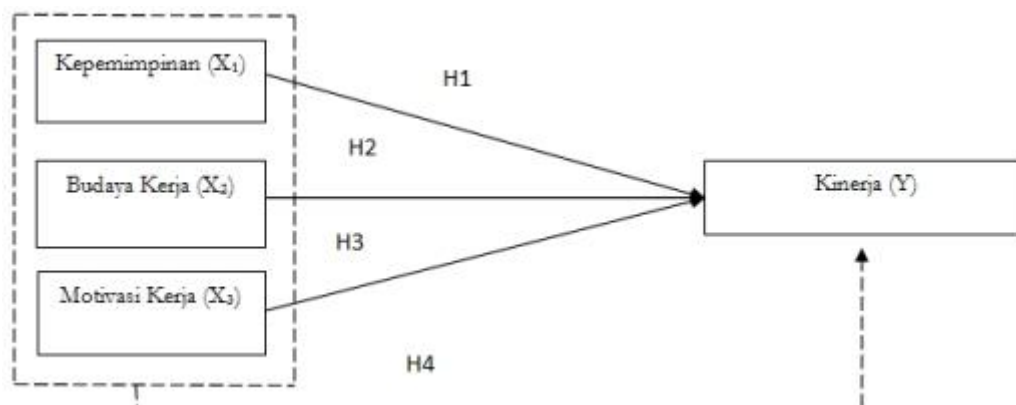
Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai karena dengan gaya kepemimpinan yang bagus akan memberikan semangat kepada pegawai bekerja lebih baik. Menurut Amirullah (2015:167) orang yang mempunyai wewenang dalam memberi tugas memiliki kemampuan dalam membujuk atau memengaruhi individu lain dengan melewati pola relasi yang baik agar mewujudkan sasaran yang sudah ditentukan. Selain gaya kepemimpinan budaya kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Robbins, 2015) budaya kerja mengacu kepada kesatuan sistem makna bersama yang diyakini oleh pengikut perusahaan yang menjadi pembeda perusahaan itu dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja merupakan perwujudan dari kehidupan yang ditemukan di lokasi kerja. Secara khususnya, budaya kerja adalah sebuah sistem makna yang berkaitan dengan tugas, pekerjaan serta koordinasi kerja yang dijalankan bersama serta dipergunakan di dalam aktivitas kesehariannya.

Motivasi adalah pendorong seorang karyawan saat bekerja, sebab dengan motivasi yang besar dalam diri karyawan bisa berkontribusi atas kualitas kerja karyawan itu. Agar bisa memotivasi karyawan, pemimpin perlu memahami motivasi bagaimana yang dibutuhkan karyawan. Individu ingin bekerja dalam mencukupi kebutuhan, baik itu disadarinya ataupun kebutuhan yang tidak disadarinya, dalam wujud materi serta nonmateri, keperluan fisik serta spiritual. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mewujudkan kegairahan bekerja individu sehingga mereka bisa berkoordinasi, bekerja efektif serta terintegrasi dengan semua dayaupayanya agar tercapai kepuasan (Hasibuan, 2015). PT. MNC Finance Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang financial atau pembiayaan yang beralamat di Jl.

KIS. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25171. Saat ini PT. MNC Finance Cabang Padang memiliki jumlah karyawan 33 orang. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. MNC Finance Cabang Padang ditemui beberapa masalah yang mendasari penelitian ini seperti dimana masih ada sejumlah pegawai yang melakukan pekerjaannya yang asal-asalan, kurang mampu menyesuaikan diri atas perubahan dalam pekerjaan, keterlambatan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan serta minimnya inisiatif karyawan saat bekerja. Namun berdasarkan pengamatan dan dugaan sementara penyebab masih rendahnya kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang adalah gaya kepemimpinan yang kurang baik, ini terlihat tidak adanya *finishment* yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan. Alasan lain yang permasalahan di atas disebabkan oleh : (1) gaya kepemimpinan adalah kondisi saat ini membuat pimpinan tidak bisa bertindak dengan segala pertimbangan, (2) kurangnya kemampuan pimpinan mempengaruhi bawahan, (3) kurangnya kemampuan memotivasi bawahan, (4) Kurangnya kemampuan pengarahan terhadap bawahan dan (5) Kurangnya kemampuan membimbing bawahan. Masalah lain yang ditemukan berkenaan dengan budaya kerja pada PT.MNC Finance Cabang Padang dimana masih terlihat karyawan yang tidak disiplin, kurangnya keterbukaan antara karyawan dan pimpinan, kurangnya sikap saling menghargai karyawan dan terjalin kerja sama yang baik antara bawahan dan atasan.

Berdasarkan permasalahan di atas membuat rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja pada PT.MNC Finance Cabang Padang, berdasarkan analisa peneliti adalah (1) rendahnya kebutuhan karyawan akan penghargaan dan (2) rendahnya kebutuhan karyawan mengaktualisasi diri karena meskipun karyawan sudah memberikan kemampuan yang maksimal pimpinan lebih dominan memberikan penghargaan berdasarkan pertimbangan sendiri.

Sehubungan dengan latar belakang diatas, diuraikan permasalahan yang ada diantaranya. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang ?. Apakah budaya kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang ?. Apakah pengaruh motivasi kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang ?. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MNC Finance Cabang Padang ?. Keterkaitan antar variabel penelitian digambarkan pada kerangka konseptual berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis penelitian yang ditetapkan antara lain:

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang
- H2 : Diduga budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang

H3 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang

H4 : Diduga kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang

METODE

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan yaitu studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan yang dilakukan sumbernya adalah data primer menggunakan kuisioner yang selanjutnya dibagikan kepada responden karyawan PT (Adel et al., 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). MNC Finance Cabang Padang. Sedangkan jenis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Populasi diartikan (Sugiyono, 2017) sebagai sekumpulan obyek yang karakteristiknya mirip, populasi bisa berwujud kelompok, lingkungan, ataupun objek guna dipelajari dan mengambil kesimpulannya. Pada studi ini, penulis menentukan populasinya pada seluruh pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang berjumlah 32 orang. Kemudian sampel mempergunakan seluruh anggota populasinya dengan total sampling (Sugiyono, 2017). Teknik menganalisis datanya menggunakan analisa regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji hipotesis individual (uji t) serta uji hipotesis gabungan (uji F) memakai SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menghasilkan perhitungan sebagaimana dirangkum pada tabel 1:

Tabel. 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.722	6.297	-.591	.559
	Gaya Kepemimpinan	.323	.114	.263	.008
	Budaya Kerja	.379	.164	.333	.028
	Motivasi Kerja	.475	.143	.416	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Persamaan regresinya sebagai berikut :

Y = -3.722 + 0.323 X1 + 0.379 X2 + 0.475 X3 + e

Angka konstanta bernilai -3.722 dimana terlihat apabila variable bebasnya bernilai nol menyebabkan variabel terikatnya menjadi senilai -3,722. Angka koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) senilai 0,323, yang mana apabila gaya kepemimpinan (X1) meningkat senilai satu poin menyebabkan Kinerja Pegawai (Y) ikut naik senilai 0,323. Arah koefisien yang positif memperlihatkan hubungan searah antara gaya kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Angka koefisien regresi budaya kerja (X2) senilai 0,379, yang mana apabila budaya kerja (X2) meningkat senilai satu poin menyebabkan Kinerja Pegawai (Y) ikut naik senilai 0,379. Arah koefisien yang positif memperlihatkan hubungan searah antara budaya kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Angka koefisien regresi motivasi kerja (X3) senilai 0,475, yang mana apabila motivasi kerja (X3) meningkat senilai satu poin menyebabkan Kinerja Pegawai (Y) ikut naik senilai 0,475. Arah koefisien yang positif memperlihatkan hubungan searah antara motivasi kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinan

Agar mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang, tersaji di tabel berikut.

Tabel. 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.929	2.58898

Nilai koefisien determinasi terlihat nilai R Square senilai 0,936. Berarti kemampuan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja dalam menerangkan varians pada variabel kinerja pegawai senilai 93,6%. Sementara ada sisanya 6,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam membuktikan pengaruh secara individual gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang. Hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel. 3. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	-.591	.559
Gaya Kepemimpinan	2.838	.008
Budaya Kerja	2.312	.028
Motivasi Kerja	3.308	.003

Berdasarkan tabel 3 diatas bisa diterangkan hasil uji t antara lain.

Untuk gaya kepemimpinan angka t hitung 2,838 lalu angka signya $0,008 < 0,05$ dengan angka t tabel senilai 2,042. Keputusannya t hitung $> t$ tabel ($2,838 > 2,042$), $\text{sig} < \alpha$ sehingga H_0 ditolak sehingga gaya kepemimpinan secara parsial signifikan positif memengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Untuk budaya kerja, angka t hitung 2,312 dan angka signya $0,028 < 0,05$ dengan angka t tabel senilai 2,042. Keputusannya t hitung $> t$ tabel ($2,312 > 2,042$), $\text{sig} < \alpha$ sehingga H_0 ditolak sehingga budaya kerja secara parsial signifikan positif memengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Untuk motivasi kerja angka t hitung 3,308 dan angka signya $0,003 < 0,05$ dengan nilai t tabel senilai 2,042. Keputusannya t hitung $> t$ tabel ($3,308 > 2,042$), $\text{sig} < \alpha$ sehingga H_0 ditolak sehingga motivasi kerja secara parsial signifikan positif memengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipergunakan pada saat pengujian hipotesis serentak seperti pada tabel 4.

Tabel. 4. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	Regression	136.451
		.000 ^b

Dari uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($136,451 > 2,95$) dan angka signya $0,000 < 0,05$ keputusannya H_0 ditolak dalam hal ini gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja signifikan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian memperlihatkan terdapat pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT. MNC Finance Cabang Padang. Hasil koefisien dengan arah yang positif menunjukkan apabila gaya kepemimpinan semakin meningkat maka menyebabkan Kinerja Pegawai di PT. MNC Finance Cabang Padang juga ikut meningkat. Disamping itu, gaya kepemimpinan terbukti signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dari hasil penelitian sebelumnya dari

(Nisyak, 2016) dimana hasilnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sejalan dengan hasil penelitian (Susanti, 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian (Mokodompit et al., 2016) dimana gaya kepemimpinan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian sebelumnya yaitu (Choiriyah et al., 2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sejalan juga dengan hasil penelitian (Lena et al., 2022) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan adanya pengaruh positif dari budaya kerja pada kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Hasil koefisien dengan arah yang positif menunjukkan apabila ada perbaikan budaya kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang secara nyata. Sebagaimana hasil pengujian hipotesis ke-2 terbukti budaya kerja secara positif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Sebagaimana pendapat (Ndraha, 2016) yang menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan munculnya sebuah budaya kerja yang kondusif di perusahaan serta didukung kerjasama antar pegawai, bisa terwujud hasil yang mempertinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Pohan et al., 2020) dimana hasilnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP). Selain itu juga sejalan dengan hasil penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR Sorong. Penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian (Candra et al., 2019) dimana budaya kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian sebelumnya yaitu (Tobing & Syaiful, 2018) yang menemukan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan pula dengan hasil penelitian (Yulianti et al., 2022) yang menemukan hasil bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja pada kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Disamping itu, motivasi kerja terbukti signifikan memengaruhi kinerja pegawai sebagaimana hasil uji t dengan angka t hitung > t tabel lalu signya < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut motivasi kerja merupakan faktor penunjang bagi kinerja pegawai khususnya di PT. MNC Finance Cabang Padang sehingga menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan hal ini akan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya oleh (Aryadillah, 2018) dimana hasilnya membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sejalan dengan hasil penelitian (Susanti, 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit. Penelitian ini juga serupa dengan hasil penelitian (Mokodompit et al., 2016) dimana motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya hasil ini juga didukung hasil penelitian (Yulian et al., 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan hotel.

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Motivasi kerja terhadap

Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F (Simultan) terbukti variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja secara simultan signifikan memengaruhi kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang. Hal ini diketahui dari nilai uji F dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ lalu angka signifikan $< \alpha$ senilai 0,05. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai PT. MNC Finance Cabang Padang karena memiliki nilai signifikansi paling kecil dalam model regresi. Sehingga motivasi kerja perlu mendapat perhatian serius bagi manajemen perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset sebelumnya dari (Pohan et al., 2020) dimana hasilnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Akuntan BPKP). Selain itu juga didukung penelitian (Candra et al., 2019) dimana Hasil penelitiannya menemukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Selain itu juga serupa dengan hasil penelitian (Putra & Satrya, 2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Didukung pula oleh hasil penelitian (Susanti, 2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MNC Finance Cabang Padang, bisa disimpulkan: 1) Gaya kepemimpinan positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang. 2) Budaya kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang. 3) Motivasi Kerja positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang. 4) Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja positif serta signifikan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada PT. MNC Finance Cabang Padang.\

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Aryadillah. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, P-ISSN 1411-8629, E-ISSN: 2579-3314, 18(2), 157–170.
- Asrida, A., Iska, S., & Putriana, V. T. (2023). Roles of Indonesia Magnificence of Zakat in Managing Zakat, Infak and Sadaqah. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 85–96.
- Candra, V., Silaban, P., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60.
- Choiriyah, Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The

- Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *Nternational Journal of Business, Management and Economics*, e-ISSN: 2746-1351, 2(1), 1–16.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65–80.
- Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Lena, V. V., Agussalim, & Anggraeni, M. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Ranah Bundo Padang. *Jurnal Matua*, 4(3), 595–606.
- Mangkunegara. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. ISBN : 979-514-929-6. Bandung.
- Mokodompit, M. Z., Pangemanan, S. S., & Pandowo, M. (2016). Influence of Leadership Style, Work Motivation and Discipline on Employees Performance Cv Sumber Rejeki. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 520–531.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77.
- Ndraha, T. (2016). *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–22.
- Nopiardo, W., Asrida, A., & Mariyani, F. (2024). Analysis of High School Learners on Zakat and Waqf Management Program at Islamic Higher Education: A Mixed Methods Approach. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Pohan, I. M., Barusman, A. R. P., & Oktaviannur, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Multiguna Sejati. *Jurnal Visionist*, ISSN : 1411-4186, 9(2), 21–25.
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, ISSN : 2302-8912, 8(5), 2918–2943.
- Robbins, S. P. (2015). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Rozalinda, R., Augusna, W. L., Wira, A., & Azis, S. (2024). Bibliometric Analysis of Islamic Macroeconomic Publication Trends Using VOSviewer. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 32–49.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616, 6(1), 32–47.
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2018). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at The State Property Service Office and Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce*, ISSN: 2225-2436, 5(6), 37–48.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yulian, S., Agussalim, & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*,

3(2), 331–344.

Yulianti, E., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, 4(3), 491–508.

Copyright holder:

© Zandika, R., Bakkareng, Yulistia.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA