

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon*)

Oleh :

M. Rifai Muhrim¹⁾

Email : rifaimuhrim2011@gmail.com

Noersyam Muhrim²⁾

Email : nmuhrim@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari riset ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Radar Ambon. Penelitian dilakukan di Kota Ambon mempergunakan analisis regresi linear berganda.

Temuan riset secara partial (uji t) untuk variable budaya organisasi (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 1,703$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (nilai sig $0,006 < Probability 0,05$). Untuk variable kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan bersignifikansi pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $3,058 > t_{tabel} 1,703$ dan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$. Hasil uji simultan (uji F) pada budaya organisasi dan kepemimpinan bersignifikansi simultan pada kinerja karyawan dengan f hitung = 6,735 lebih besar dari t table = 3,49 memiliki taraf signifikansi = $0,006 < 0,05$. Sementara nilai R Square 0,402. Artinya variable budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 40,2% dan sisanya 59,8% diterangkan faktor-faktor lain.

Kata kunci: *Budaya organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan ini dapat dinilai dari hasil upaya organisasi, yang terkait erat dengan pekerjaan individu dan kelompok di dalam organisasi. Pemimpin yang dapat mempengaruhi orang dan kelompok dalam suatu organisasi dituntut untuk menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga kinerja karyawan dapat dicapai pada tingkat tertinggi.

Penting bagi organisasi komersial untuk memiliki budaya organisasi yang kuat yang mematuhi beberapa batasan yang relevan. Anda dapat mempercepat operasi bisnis selama anda mempunyai budaya organisasi kuat, memberikan pengaruh positif, dapat dijalankan dengan baik oleh anggota organisasi. Budaya atau iklim organisasi kuat berdampak pada perilaku atau kinerja karyawan.

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

Kinerja pegawai akan mengikuti budaya organisasi yang telah dianut. Selain itu, penerapan budaya perusahaan dengan sendirinya akan berdampak pada bagaimana perilaku personelnya dalam menjalankan tanggung jawabnya dan mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kinerja karyawan pada perusahaan yang modern perlu mendapat strategi dalam pengelolannya. Salah satu tantangan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat berasal dari kinerja personel yang tidak terstruktur baik. Suatu perusahaan bisa bersaing dalam bisnis lain, maka kinerja karyawan harus dikelola seefektif mungkin mengingat keadaan bisnis tersebut.

Objek penelitian dalam penulisan ini adalah PT. Radar Ambon yakni sebuah perusahaan media cetak yang kegiatan sehari-harinya adalah menerbitkan surat kabar *Harian Rakyat Maluku*. Perusahaan dalam menjalankan operasinya juga diperhadapkan dengan para pesaing dari perusahaan sejenis baik dari perusahaan media cetak maupun media elektronik dan online.

PT. Radar Ambon awal mula beroperasinya pada bulan Agustus tahun 2008 dengan menerbitkan surat kabar *Harian Radar Ambon*. Seiring dengan perjalanan usahanya PT. Radar Ambon kemudian menggantikan nama produknya menjadi *Harian Rakyat Maluku* hingga sekarang. Namun demikian dalam perkembangan usahanya perusahaan selalu merugi. Kondisi menjadi perhatian serius pemilik perusahaan sehingga pada tahun 2018 terjadi pergantian kepemimpinan pengurus perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan salah seorang karyawan PT. Radar Ambon mengatakan bahwa sejak pergantian kepemimpinan yang baru, perusahaan terasa hidup kembali, kinerja karyawan mulai membaik. Kondisi ini tercermin dari beberapa aktifitas perusahaan yang terlihat berjalan lancar seperti pembayaran gaji karyawan yang tidak terlambat, pembelian bahan baku serta biaya operasional lainnya yang mulai membaik dan yang lebih menggembarakan lagi bahwa perusahaan sudah mendapatkan profit pada tahun pertama pergantian kepemimpinan hingga sekarang. Kondisi ini tentu membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah lagi dan budaya organisasi dapat berjalan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti disiplin kerja pada waktu yang tepat, menyelesaikan tugas tepat waktu.

Olehnya itu, riset ini dilakukan guna melihat sejauhmana budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ambon Radar.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai suatu kerangka kerja untuk mengatur tindakan karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan mengatur perilaku sehari-hari mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Mulyadi dan Rivai (2012, h.374). Menurut Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), budaya organisasi disebut sebagai seperangkat nilai untuk dianut bersama semua anggota dalam organisasi. Meskipun demikian, budaya organisasi, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2009, p.114), seperangkat anggapan, sistem gagasan, nilai, dan norma dibuat perusahaan dan digunakan sebagai model perilaku oleh anggotanya

¹⁾ M. Rifai Muhrim, *Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon*

²⁾ Noersyam Muhrim, *Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon*

guna menyelesaikan masalah internal dan dapat beradaptasi dengan kondisi eksternal.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah teknik yang digunakan oleh seorang manajer untuk membentuk tindakan anggota timnya. Gaya kepemimpinan ini berusaha mengarahkan dan menginspirasi pekerja agar dapat memenuhi ekspektasi produktivitas yang tinggi. Efektivitas karyawan atau bawahan akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Jika gaya kepemimpinan yang digunakan akurat dan dapat diterima, maka akan mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi dan pribadi. Seorang pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Di sisi lain, tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika gaya kepemimpinan tidak tepat dan tidak sesuai dengan situasi.

Definisi lain dari kepemimpinan adalah praktik membujuk orang untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. (2008) Kreitner dan Kinicki. Penggunaan otoritas dan persuasi untuk mengarahkan tindakan pengikut ke arah pencapaian tujuan adalah salah satu definisi kepemimpinan. (Colquitt et al., 2009). Menurut kriteria yang diberikan di atas, kepemimpinan itu kemampuan seseorang guna membujuk, membimbing, memotivasi, dan menuntun orang lain guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Salah satu penentu keberhasilan dalam perusahaan adalah kinerja dan prestasi karyawan. Kinerja karyawan yang sangat baik akan datang setelah pengembangan bisnis yang sukses bagi perusahaan. Di sisi lain, kinerja staf yang kurang baik juga akan merugikan pertumbuhan perusahaan. Kinerja pegawai menurut Prawirosentono (Edy Sutrisno 2010:170) adalah hasil kinerja dapat diselesaikan individu atau kelompok suatu organisasi yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawab individu dalam kerangka pencapaian tujuan dari organisasi dengan indikator pertanyaan sah atau tidak melanggar hukum, dan menjunjung tinggi nilai dan etika.

Roziqin (2010:41), mengatakan kinerja mengacu pada seluruh proses kerja individu, dimana hasilnya digunakan untuk mengukur baik atau tidaknya hasil kerja tersebut. "Kinerja merupakan hasil usaha yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu," kata Hasibuan (2011: 94). Menurut pemikiran para ahli tersebut, kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan olehnya untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan.

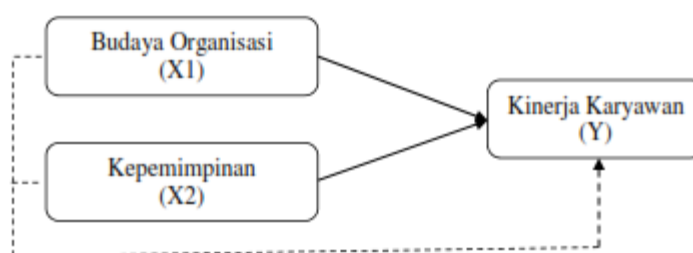
Kerangka Pikir dan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Dari teori-teori yang dikemukakan sebelumnya diketahui budaya atau iklim organisasi dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan bisa berpengaruh pada kinerja para karyawan. Riset ini mengungkapkan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Radar Ambon. Kerangka pikirnya seperti yang ditunjukkan gambar berikut ini:

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon



Gbr. 1. Model Hipotesis

2. Hipotesis

Dari gambar 1 diatas, dapat dijelaskan hipotesis dalam riset ini:

- Budaya organisasi diyakini berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Radar Ambon sampai batas tertentu.
- Kepemimpinan memiliki pengaruh pada seberapa baik PT. Staf Ambon Radar dalam bekerja.
- Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja staf atau karyawan PT. Radar Ambon pada saat bersamaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan satu atau lebih variabel dependen. Data primer dari kuesioner dan wawancara langsung dengan PT. Personel Radar Ambon digunakan dalam riset ini. Partisipan dalam penelitian ini hanya 30 orang, yang semuanya adalah PT. personel Radar Ambon. Kurang lebih 30 karyawan PT. Radar Ambon adalah sampel yang digunakan dalam riset ini.

Riset ini memilih variabel bebas budaya organisasi (X1), meliputi indikator pertanyaan berikut: Keberanian dan kreativitas mengambil risiko, orientasi hasil, perhatian terhadap detail, orientasi orang, keagresifan, orientasi tim, dan stabilitas. (Robbins, Sudarmanto) (2017, h.171). Variabel kepemimpinan (X2), meliputi pengambilan keputusan, inspirasi, komunikasi, tanggung jawab, mengelola bawahan, dan pengendalian emosi, Lisa Paramita, Kartono (2017, h.13). Sementara variable terikat adalah kinerja karyawan (Y), dengan indikator produktivitas, kuantitas, dan waktu kerja. Untuk pengujian antar variable menggunakan uji validitas, reliabilitas dan normalitas (Ghozali 2011). Setelah itu diuji hipotesis yang diangkat dengan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Kepemimpinan
a	= Konstanta
B1, B2	= Koefisien Variabel

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

Usai diuji hipotesis, riset ini dilanjutkan dengan proses uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) (Ghozali, 2011). Selanjutnya mengukur koefisien determinasi (R^2) (Priyanto, 2010, h.83).

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden dipilih berdasarkan jenis kelamin, status karyawan, pendidikan, dan masa kerja, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentasi
1	Jenis kelamin	1. Laki - laki	26	87
		2. Perempuan	4	13
2	Status Karyawan	1. Organik	23	77
		2. Non Organik	7	23
3	Pendidikan	1. SMP	0	0
		2. SMA	3	10
		3. S1	26	87
		4. S2	1	3
4	Masa Kerja	1 s/d 5 thn	8	27
		> 5 Tahun	22	73

Sumber: data diolah

2. Uji Instrumen Riset

Uji Validitas

Kuesioner yang diberikan kepada responden. perlu dilakukan penilaian validitas terhadap alat penelitian yaitu Instrumen dikatakan valid jika setiap instrumen dari kuesioner yang dinilai memenuhi standar yang dipersyaratkan. Jika r hitung > r tabel, maka instrumen angket tersebut valid, sesuai standar penilaian uji validitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas:

Tabel 2 Hasil Pengukuran Validasi

Variebal	Item Pertanyaan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	X2.1	.555	0,361	valid
	X2.2	.652	0,361	valid
	X2.3	.758	0,361	valid
	X2.4	.511	0,361	valid
	X2.5	.571	0,361	valid
	X2.6	.477	0,361	valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1	.557	0,361	valid
	X1.2	.622	0,361	valid

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

	X1.3	.501	0,361	valid
	X1.4	.462	0,361	valid
	X1.5	.501	0,361	valid
	X1.6	.565	0,361	valid
	X1.7	.552	0,361	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.499	0,361	valid
	Y2	.557	0,361	valid
	Y.3	.581	0,361	valid
	Y.4	.598	0,361	valid
	Y5	.463	0,361	valid
	Y6	.662	0,361	valid

Sumber: data diolah

Tabel 2 memperlihatkan setiap item digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai r yang ditentukan lebih tinggi dari r tabel. Diperoleh r tabel 0,361 untuk sampel 30 responden dengan taraf signifikansi 5%, menunjukkan bahwa hasil tersebut valid jika dibandingkan dengan r hitung dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa dapat dipercaya tanggapan survei tersebut. Skor Alpha Cronbach berfungsi sebagai ukuran reliabilitas dari kuesioner. Dapat diandalkan jika Alpha lebih besar dari 0,70. Tabel di bawah ini menampilkan hasil tes yang akurat:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X3)	0.824	Reliabel
2	Kepemimpinan X2	0.851	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.834	Reliabel

Sumber: data diolah

Dari tabel 3, nampak ketiga variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya mempunyai item pertanyaan dengan taraf koefisien alpha lebih besar dari 0,70, sehingga jawaban kuesioner dari setiap item pertanyaan reliabel.

Uji Normalitas

Uji ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50283363
Most Extreme Differences	Absolute	.197
	Positive	.120
	Negative	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Tabel di atas, Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi $0,646 > (0,05)$. Oleh karena itu, data riset dianggap terdistribusi secara teratur.

Uji Hipotesis:

a. Regresi linear berganda

Tabel 4, Koefisien Legresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.417	.552		4.378	.000
Budaya Organisasi	.350	.114	.529	3.058	.006
Kepemimpinan	.207	.094	.382	2.206	.039

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4, maka model persamaan linear berganda dapat ditulis:

$$Y = 2,417 + 0,350X1 + 0,207X2$$

Dari model tersebut dapat diinterpretasikan:

- Nilai konstanta 2,417 menunjukkan bahwa kinerja pegawai adalah 2,417 jika budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) keduanya ditetapkan nol.
- Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,350 yang menunjukkan jika variabel kepemimpinan (X2) diasumsikan konstan atau nol maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,350.

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

- Kinerja karyawan akan naik 0,207 jika budaya organisasi dianggap konstan atau nol, sesuai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,207.
- Baik variabel kepemimpinan (X2) maupun variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan koefisien regresi positif menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut, dimana peningkatan satu variabel akan diikuti dengan peningkatan variabel lainnya.

b. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan table 4 (outpus SPSS “coefficient”) diatas dapat dijelaskan hubungan antara variable sebagai berikut:

- Nilai t variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,058. t hitung 3,058 > t tabel 1,703 menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui juga bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) 0,006. Mengingat nilai sig antara 0,006 dan 0,05, dapat dikatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- Nilai t variabel kepemimpinan (X2) sebesar 2,206. Diketahui t hitung dan t tabel keduanya 2,206 maka jelas bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui juga bahwa taraf signifikansi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,039. Nilai sig sebesar 0,039 Probabilitas sebesar 0,05 menunjukkan kepemimpinan (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat diukur dengan hasil output SPSS.17 seperi tabel berikut:

Tabel 5. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.295	2	.147	6.734	.006
Residual	.438	20	.022		
Total	.732	22			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan table 3 (outpus SPSS “ANOVA”) diatas dapat dijelaskan nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,735. Karena nilai F_{hitung} 6,735 > F_{tabel} 3,49 sehingga bisa dikatakan ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai sigmifikansi 0,006. Karena nilai sig 0,006 < Probability 0,05 sehingga variabel budaya organisasi (X1)

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

serta kepemimpinan (X2) secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

d. Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi yang diambil mengacu nilai R Square terdapat pada tabel "Model Summary" hasil regresi linear berganda seperti:

Tabel 6 Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.343	.14791

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: data diolah

Koefisien determinasi R Square adalah 0,402 atau 40,2%. Berdasarkan grafik tersebut, faktor budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) keduanya berpengaruh simultan (Y) sebesar 40,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Sisanya ($100\% - 40,2\% = 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan menjadi variabel penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar

Ambon

Analisis regresi linier berganda menunjukkan variable budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Radar Ambon Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (t hitung $3,059 > t$ tabel $1,703$) dan taraf signifikansi lebih rendah dari $0,05$ (nilai sig $0,006 < 0,05$).

Temuan riset mendukung penelitian Djamagau (2019) "Dampak gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank BNI Syariah Palu", yang menyatakan kinerja karyawan PT bank BNI Syariah Palu dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

Jika karyawan mematuhi budaya organisasi dalam bisnis, yang telah berkembang menjadi standar atau panduan, kinerja mereka akan meningkat dan bisnis akan lebih mampu mencapai tujuannya. Temuan penelitian ini konsisten dengan pernyataan Rivai dan Mulyadi (2012; p.373) bahwa budaya perusahaan atau organisasi merupakan seperangkat kerja yang menuntun keputusan dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Ambon

Kepemimpinan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan temuan pengujian regresi linier berganda studi tersebut. Uji nilai t hitung sebesar $3,058 > t$ tabel $1,703$ dengan taraf signifikansi $0,006 < 0,05$ keduanya

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

menggambarkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

Temuan ini mendukung penelitian Setiawan tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang”, Setiawan berkesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. PLN dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Pengertian yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:169) bahwa kepemimpinan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang, yang diarahkan kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, didukung oleh temuan penelitian ini.

Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan ini melalui mediasi orang lain, khususnya melalui bawahannya, serta pengaruh yang diberikan pemimpin pada bawahannya, merupakan variabel yang lebih penting dalam menentukan kualitas seorang pemimpin daripada kisaran hasil yang dicapai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari anggota tim mereka, pemimpin harus mampu memotivasi mereka. Kemampuan pemimpin untuk menangani masalah internal, menawarkan solusi, dan menginspirasi orang untuk bekerja lebih baik bagi organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat tercapai jika ada korelasi lebih baik antara pemimpin dan karyawan.

KESIMPULAN

Hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan variabel budaya organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi 0,350, t hitung 3,058 > t tabel sebesar 1,703, dan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05 yang menunjukkan budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Radar Ambon.

Kepemimpinan (X2) sangat meningkatkan. Kinerja Staf PT. Radar Ambon. Hal ini terlihat dari Taraf koefisien regresi variabel kepemimpinan 0,207, nilai t hitung 2,206 > t tabel 1,703, dan nilai sig 0,039 < 0,05..

Budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. Radar Ambon. Nilai Fhitung 6,735 > Ftabel 3,49 dan nilai sig 0,006 < 0,05 menunjukkan hal tersebut.

SARAN

Karyawan PT. Radar Ambon hendaknya mempertahankan bahkan lebih ditingkatkan ritme kerja yang telah dibentuk sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi. PT. Radar Ambon memberikan kesempatan karyawan untuk berinovasi dalam kerja dengan tidak melanggar budaya organisasi yang sudah ada sebelumnya. Pimpinan hendaknya mengevaluasi karyawan secara berkala dan memberikan reward pada karyawan berprestasi sehingga karyawan termotivasi bekerja lebih giat.

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

DAFTAR PUSTAKA

- Andi.Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Bawono, Anton. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Salatiga: STAIN Salatiga press
- Darodjat, dkk. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Bandung. Refika Aditama
- Echdar Saban, 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Fachreza, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Husni Usman, 2019, Kepemimpinan Efektif, Teori , Penelitian Dan Praktik, PT. Bumi Aksara, cetakan pertama.
- Rangkuti, Freddy. 2011. SWOT Balanced Scorecard. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. Manajemen Perkantoran. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2016), *Organizational Behavior Edition 15*, Pearson Education, New JerseyPanbundu
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.
- Rivai, Veithzal,dkk. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sopiah, 2008 Perilaku Organisasional, Yogyakarta
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Torang, Dr.Syamsir.2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETADarodjat,
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

¹⁾ M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

²⁾ Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon

Wiwik Yuswani 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2355-5009 Vol. 2 Nomor 5.

¹⁾ *M. Rifai Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon*

²⁾ *Noersyam Muhrim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm.Bisnis STIA Alazka Ambon*