



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BURAN NUSA RESPATI

Nadina Anjelia Rolisa¹, Akhmadi²

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Email : nadinaar85@gmail.com

Abstract

Nadina Anjelia Rolisa, The Influence of Leadership Style, Competence and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Buran Nusa Respati Samarinda, With Supervisor I Mr. Suyanto, SE., M. Si and Supervisor II, Mr. Akhmadi, SE., MM The purpose of this study was to determine the effect and relationship of leadership style, competence and organizational culture on employee performance PT. Buran Nusa Respati Samarinda. This research method uses statistical analysis tools with the help of the SPSS ver 10 computer program to determine the effect and relationship of each variable. From the results of the analysis, it is known that the values of leadership style, competence and organizational culture as well as the performance of each employee fluctuate according to the company's activities. The results of statistical tests stated that leadership style, competency, and organizational culture jointly affect employee performance by 45%. Thus the hypothesis proposed can be accepted.

Keywords: *leadership style, competency, organizational culture, employee performance*

Abstrak

Nadina Anjelia Rolisa, Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Samarinda, Dengan Dosen Pembimbing I Bapak Suyanto, SE., M. Si dan Dosen Pembimbing II, Bapak Bapak Akhmadi, SE., MM Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi pada kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati Samarinda. Metode penelitian ini menggunakan alat analisis statistik dengan bantuan program computer SPSS ver 10 untuk mengetahui pengaruh dan hubungan masing-masing variabel. Dari hasil analisis, diketahui bahwa nilai kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi serta kinerja karyawan masing-masing berfluktuasi sesuai dengan aktivitas perusahaan. Hasil pengujian statistik menyatakan bahwa secara bersama – sama kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: *kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Menaikkan kinerja karyawan berkontribusi pada kelangsungan hidup perusahaan mempunyai efek dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil karena Menaikkan kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan manajemen yang sangat serius agar kesuksesan dalam meraih tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan yang tergantung dari kualitas kerja karyawan.

Dalam kinerja karyawan PT Buran Nusa Respati yg berlokasi pada Samarinda dimana sentra aktivitas manajerial dilaksanakan. Kinerja karyawan yang tinggi begitu diperlukan perusahaan diantaranya dengan kepemimpinan, adanya kompetensi dan budaya organisasi yang perlu diperharikan dalam karakter individu yang dimiliki perusahaan.

Kinerja karyawan PT Buran Nusa Respati bisa dinilai juga lewat penyelesaian tugasnya dengan efektif, efisien dan menjalankan peran serta fungsinya dan semuanya berkaitan secara linear serta memiliki hubungan yang positif untuk kesuksesan sebuah perusahaan. PT. Buran Nusa Respati dalam melakukan penyelesaian tugas yang sudah ditentukan oleh perusahaan yaitu mencapai target yang telah ditetapkan pada penyewaan kapal besi atau baja dan *speed boat fibre glass* (galangan), namun perusahaan belum mencapai target.

Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Buran Nusa Respati berdasarkan dalam pernyataan dari karyawan PT Buran Nusa Respati tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait kepemimpinan yang kurang baik dimana kurangnya pendekatan pada komunikasi pada karyawan.

Kompetensi adalah faktor yang menjadi kunci keberhasilan seseorang dalam bekerja. Ketika kompetensi diidentifikasi dengan benar, dinilai mempunyai nilai prediktif yang sangat baik dari kinerja karyawan. Kompetensi yang terdiri atas faktor teknis serta non teknis, kepribadian serta perilaku, *soft skill* dan *hard skill*, lalu sering banyak digunakan menjadi aspek yang dinilai mayoritas perusahaan saat melakukan perekrutan karyawan ke perusahaan.

Selain Kompetensi, budaya organisasi juga sebagai salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Harapan dari dibangunnya budaya organisasi yaitu bisa menaikkan kompetensi yang kemudian bisa menaikkan kinerja karyawan.

Dari pemaparan diatas maka peneliti hendak meneliti mengenai: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Buran Nusa Respati”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2017:52).Kepemimpinan merupakan sebuah proses aktivitas seseorang yang menggerakkan seseorang melalui cara membimbing, mengarahkan, memberi pengaruh terhadap orang lain agar menjalankan suatu hal guna mencapai hasil yang dikehendaki.

Kompetensi

Menurut Palan (2017:34) kompetensi mengarah pada karakteristik yang menjadi pedoman dari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan yang dibawa seseorang berkinerja unggul di tempat kerja. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:43) kompetensi berasal dari kata kompeten yang artinya cakap serta terampil.

Budaya Organisasi

Menurut Moeljono (2015: 32) mendeskripsikan budaya menjadi pola anggapan dasar dalam suatu kelompok dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Yang berarti budaya organisasi adalah penguat sosial yang mengikat para anggota organisasi melalui nilai-nilai bersama dan standar normatif yang jelas, serta ini sebagai dasar gerak organisasi.

Kinerja

Pendapat dari Rivai dan Basri (2015:62), kinerja merupakan kemauan seseorang maupun sekelompok orang dalam menjalankan sebuah aktivitas serta melengkapinya berdasarkan tanggung jawabnya serta mencapai hasil yang dikehendaki.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model konseptual tersebut, adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_a : Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati
 H_0 : Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati
2. Hipotesis Variabel Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 H_a : Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati
 H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati.
3. Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_a : Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati.
 H_0 : Budaya Organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati.
4. Hipotesis Variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_a : Kepemimpinan, kompetensi, serta Budaya Organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati.
 H_0 : Kepemimpinan, kompetensi, dan Budaya Organisasi secara bersamaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan sebuah kelompok maupun keseluruhan subjek maupun objek yang hendak digeneralisir dari hasil sebuah penelitian Priyatno, (2016:9).

Pada penelitian ini populasinya yaitu karyawan PT. Buran Nusa Respati di Samarinda pada saat penelitian berlangsung, penelitian ini dilaksanakan sekitar satu bulan, serta besarnya populasi pada penelitian ini yaitu 61 responden atau karyawan PT. Buran Nusa Respati.

Sampel

Pendapat dari Sugiyono (2012:45), sampel yaitu sebagian kecil dari populasi serta karakteristik. Apabila jumlah populasinya besar serta peneliti tidak bisa mempelajari seluruh populasi misalnya akibat kendala keuangan, pekerjaan serta waktu sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini. Bila jumlah populasi dibawah 100 orang

kemudian sampel seluruhnya yang dipakai, namun bila populasi diatas 100 orang bisa diambil 10-15% maupun 20-25% dari total populasi Arikunto (2012:79).

Alasan dilakukannya pengambilan sample dengan *total sampling* adalah populasi penelitian ini dibawah 100 responden, sehingga sampel penelitian ini yaitu 61 karyawan PT. Buran Nusa Respati.

Teknik Pengumpulan Data

Terkait dengan pengumpulan datanya, maka dalam penelitian ini akan menggunakan tekni seperti di bawah ini :

1. Penelitian Lapangan

Dalam mendapatkan data primer merupakan sebuah teknik penelitian yang dilaksanakan di lapangan jadi data yang diperoleh yaitu sesuai dengan kondisi lapangan senyatanya, yang dilakukan sebagai berikut :

2. Wawancara (*Interview*)

Interview adalah menjalankan sesi tanya jawab bersama manajer dan karyawan yang terkena dampak dalam menyampaikan informasi atau data yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Kegiatan wawancara dilakukan secara terstruktur/terpandu yaitu melalui penggunaan pedoman wawancara yang sudah disiapkan oleh peneliti. Kegiatan interview dilakukan selama observasi pada awal penelitian.

3. Kuisisioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini memakai kuisisioner yang disusun dalam bentuk skala likert. Dalam pelaksanaannya responden akan diminta untuk kesetujuannya atau ketidaksetujuan terhadap isi kuisisioner. Dalam menggali data yang sesuai dengan kebutuhan pada penulisan ini, jadi penulis mengumpulkan datanya dengan cara penelitian lapangan yakni penelitian yang diselenggarakan melalui kunjungan secara langsung pada objek penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian lapangan, data dan informasi dihimpun melalui cara menyebarkan daftar pertanyaan pada responden karyawan PT. Buran Nusa Respati. Dengan bobot data hasil jawaban responden berikut ini:

- | | |
|------------------------|-------------------|
| a. Sangat Setuju | diberikan nilai 5 |
| b. Setuju | diberikan nilai 4 |
| c. Cukup Setuju | diberikan nilai 3 |
| d. Tidak Setuju | diberikan nilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | diberikan nilai 1 |

4. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yakni sebuah aktivitas penelitian yang dijalankan melalui kepustakaan untuk mendapatkan bahan dari perpustakaan baik dari hasil penelitian terdahulu maupun dari laporan-laporan yang merupakan data sekunder.

Alat Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

2. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Realibilitas

3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Lineritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
 - d. Uji Multikolinieritas
 - e. Analisis Koefisien Determinasi
 - f. Uji t (Uji Parsial)
 - g. Uji F (Simultan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Data deskriptif ini tujuannya menunjukkan informasi-informasi yang relevan yang termuat di data-data tersebut, Variabel-variabel tersebut relevan yang terkandung di dalam data-data tersebut, Variabel-variabel tersebut akan diuji secara *statistic descriptif* yang bisa diketahui dalam tabel 1.

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	,069	,895
1 X1	,253	,050
X2	,751	,058
X3	-,082	,044

Sumber : Data diolah, Output SPSS

Mengacu dengan hasil analisis Regresi Linier Berganda dalam tabel 1, jadi bisa disusun persamaan model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0,069 + 0,253X_1 + 0,751X_2 + -0,082X_3 + \epsilon$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,069 merupakan tanda positif yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dianggap konstan pada nilai kinerja karyawan bernilai sebanyak 0,069.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yaitu 0,253 adalah tanda positif yang menyatakan bahwa tingkat kepemimpinan naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepemimpinan akan naik sebesar 0,253.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi yaitu 0,751 adalah tanda positif yang menyatakan bahwa tingkat kompetensi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepemimpinan akan naik sebesar 0,751.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu -0,082 adalah tanda negatif yang menyatakan bahwa tingkat budaya organisasi turun satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepemimpinan akan naik sebesar -0,082.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1. Kepemimpinan (X1)

Tabel 2 : Analisis Uji Validitas Kepemimpinan

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,845	0,240	Valid
2.	X1.2	0,514	0,240	Valid
3.	X1.3	0,514	0,240	Valid
4.	X1.4	0,642	0,240	Valid
5.	X1.5	0,514	0,240	Valid
6.	X1.6	0,339	0,240	Valid
7.	X1.7	0,535	0,240	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi bahwa variabel kepemimpinan yang memiliki 7 item pernyataan pada X1.1 pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,845 sehingga dinyatakan valid, X1.2 pimpinan berseda mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,514 sehingga dinyatakan valid, X1.3 pimpinan mampu untuk memberikan informasi yang jelas tentang tugas yang diberikan mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,514 sehingga dinyatakan valid, X1.4 pimpinan dapat menghargai ide dari karyawannya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,642 sehingga dinyatakan valid, X1.5 pimpinan mampu memperhatikan kenyamanan karyawan saat bekerja mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,514 sehingga dinyatakan valid, X1.6 pimpinan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawannya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,339 sehingga dinyatakan valid dan X1.7 pimpinan memberikan jenjang karir yang jelas untuk karyawan mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,535 sehingga dinyatakan valid.

2. Kompetensi (X2)

Tabel 3 : Analisis Uji Validitas Kompetensi

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,788	0,240	Valid
2.	X2.2	0,600	0,240	Valid
3.	X2.3	0,710	0,240	Valid
4.	X2.4	0,710	0,240	Valid
5.	X2.5	0,415	0,240	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 diperoleh informasi bahwa variabel kompetensi, memiliki 5 item pernyataan pada X2.1 saya memiliki kemauan untuk belajar mengambil keputusan, memberikan ketegasan dalam bertindak serta dapat mengatasi stress dalam bekerja mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,788 sehingga dinyatakan valid, X2.2 saya menggunakan kreativitas saya dapat memaksimalkan pekerjaan saya

mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,600 sehingga dinyatakan valid, X2.3 saya mampu menjalin komunikasi dengan baik serta mengatasi konflik saya alami dengan karyawan lainnya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,710 sehingga dinyatakan valid, X2.4 dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,710 sehingga dinyatakan valid dan X2.5 saya selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,415 sehingga dinyatakan valid

3. Budaya Organisasi (X3)

Tabel 4 : Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X3.1	0,728	0,240	Valid
2.	X3.2	0,560	0,240	Valid
3.	X3.3	0,707	0,240	Valid
4.	X3.4	0,347	0,240	Valid
5.	X3.5	0,692	0,240	Valid
6.	X3.6	0,495	0,240	Valid
7.	X3.7	0,597	0,240	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 diperoleh informasi bahwa variabel budaya organisasi, memiliki memiliki 7 item pernyataan pada X3.1 saya memiliki inisiatif mengerjakan tugas pekerjaan mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,728 sehingga dinyatakan valid, X3.2 saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,560 sehingga dinyatakan valid, X3.3 saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,707 sehingga dinyatakan valid, X3.4 saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,347 sehingga dinyatakan valid, X3.5 saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,692 sehingga dinyatakan valid, X3.6 saya datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,495 sehingga dinyatakan valid, dan X3.7 saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,597 sehingga dinyatakan valid

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5 : Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,634	0,240	Valid
2.	Y.2	0,454	0,240	Valid
3.	Y.3	0,454	0,240	Valid
4.	Y.4	0,649	0,240	Valid
5.	Y.5	0,454	0,240	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 diperoleh informasi bahwa variabel kinerja karyawan, memiliki Y1.1 karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,634 sehingga dinyatakan valid, Y1.2 karyawan dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetaokan pimpinan mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,454 sehingga dinyatakan valid, Y1.3 karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,454 sehingga dinyatakan valid, Y1.4 karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,649 sehingga dinyatakan valid dan Y1.5 karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja mendapatkan nilai memiliki koefisien validitas yang lebih dari r tabel yaitu 0,240 yaitu 0,454 sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

1. Kepemimpinan (X1)

Tabel 6 : Analisis Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 bahwa diperoleh informasi bahwa variabel kepemimpinan pada *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,70 yaitu 0,899 > 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Kompetensi (X2)

Tabel 7 : Analisis Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 7 bahwa diperoleh informasi bahwa variabel kompetensi pada *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,70 yaitu 0,912 > 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

3. Budaya Organisasi (X3)

Tabel 8 : Analisis Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 bahwa diperoleh informasi bahwa variabel kompetensi pada *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,70 yaitu 0,762 > 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

4. Kinerja Keuangan (Y)

Tabel 9 : Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	5

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 9 bahwa diperoleh informasi bahwa variabel kompetensi pada *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,70 yaitu 0,908 > 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 10 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53669062
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		,763
Asymp. Sig. (2-tailed)		,605

Dari tabel 10 yaitu 0,605, jadi nilai kesimpulannya jika m

Kolmogorov-Smirnov s nilai $\alpha = 0,05$, maka

b. Uji Multikolinieritas

a, Test distribution is Normal,

b, Calculated from data,

Sumber: Data diolah, Output SPSS

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	X1	,281	3,560
	X2	,371	2,694
	X3	,438	2,281

a, Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, Output SPSS

Nilai variabel *Variance Inflation Factor* yaitu :

- a. Nilai variabel *Variance Inflation Factor* Kepemimpinan 3,560 < 10 yang tingkat Tolerance 0,281 > 0,1 kesimpulannya tidak ada multikolinieritas

- b. Nilai variabel *Variance Inflation Factor* Kompetensi 2,694 < 10 tingkat Tolerance 0,371 > 0,1 kesimpulannya tidak ada multikolinieritas
- c. Nilai variabel *Variance Inflation Factor* Budaya organisasi 2,281 < 10 tingkat Tolerance 0,438 > 0,1 kesimpulannya tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan persyaratan asumsi klasik regresi linier berganda, artinya model regresi linier yang baik harus terbebas dari terdapatnya multikolinieritas, Hasil perhitungan dalam tabel 11 semua variabel yang dipakai pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 : Hasil Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,32	0,056		5,716	00
1 X1	0,00	0,00	-0,187	-1,51	0,136
X2	-0,003	0,003	-0,094	-0,769	0,445
X3	0	0,002	-0,068	-0,551	0,583

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, Output SPSS

Penjelasan menurut Tabel 12 sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan memiliki signifikansi yaitu 0,136 > 0,05 dengan begitu dinyatakan jika variabel kepemimpinan bebas dari Uji Heteroskedastisitas
- b. Kompetensi memiliki signifikansi yaitu 0,445 > 0,05, dengan begitu dinyatakan jika variabel kompetensi bebas dari Uji Heteroskedastisitas
- c. Budaya organisasi memiliki signifikansi yaitu 0,583 > 0,05, maka dinyatakan jika variabel budaya organisasi bebas dari Uji Heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Table 13: Hasil Uji Linieritas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	196,730	10	19,673	20,709	,000
Between Groups	176,381	1	176,381	185,667	,000
Y * X1	20,350	9	2,261	2,380	,075
Deviation from Linearity					
Within Groups	47,499	50	,950		
Total	244,230	60			

Sumber : Data diolah ,Output SPSS

Dari tabel 13 pada *deviation from linearity* terdapat nilai sebesar 0,075 dimana jika nilai signifikansi pada *linearity* adalah $0,075 > 0,05$, artinya jika diantara variabel independent dan variabel dependent mempunyai korelasi yang linear.

e. Uji Koefisien Determinasi Hipotesis (*Adjusted R Square*)

**Tabel 14 : Hasil *Adjusted R Square*
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,929	,926	,551

a, Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b, Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, Output SPSS

Dari hasil uji koefisien determinasi dalam tabel 14 diatas diketahui jika nilai *Adjusted R Square* yang dipakai dalam mengevaluasi model regresi sebesar 0,926, Hasil ini menguraikan bahwa 92,6% bisa diterangkan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi ini dipengaruhi sedangkan sisanya sebesar 7,4% diuraikan pada faktor-faktor lain diluar penelitian ini, makin tinggi nilai *Adjusted R Square* kemudian menjadi makin bagus,

f. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 15: Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226,947	3	,649	4,505	,000 ^b
Residual	17,282	57	,303		
Total	244,230	60			

a, Dependent Variable: Y

b, Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, Output SPSS

Hasil uji f tersebut diketahui nilai $F_{hitung} 4,505 > F_{tabel} 2,76$ dengan taraf signifikannya 0,000 jadi nilai sig f dibawah nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya menerima H_a dan menolak H_o maka variabel kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi bisa menguraikan variabel kinerja karyawan maka model itu pantas dipakai,

g. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 16 : Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,069	,895		,077	,939
X1	,253	,050	,334	5,018	,000
X2	,751	,058	,747	12,913	,000
X3	,678	,289	,274	2,345	,022

Sumber : Data diolah, Output SPSS

Tabel di atas memperlihatkan pengaruh setiap variabel kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi pada variabel kinerja karyawan secara parsial, sementara pada t_{tabel} yaitu 1,675, dengan nilai $n = 51$ dan $\alpha = 0,05$, penjelasan uji t dalam tabel 5.16 antara lain :

- b. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebanyak 0,334 atau 33,4%, Nilai t_{hitung} yaitu 5,018 $> t_{tabel} 1,657$ dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$, jadi hipotesis pertama kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **menerima H_a** .
- c. Variabel kompetensi memiliki pengaruh sebanyak 0,747 atau 74,7%, Nilai t_{hitung} yaitu 12,913 $> t_{tabel} 1,657$ dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$, maka hipotesis kedua kompetensi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **menerima H_a** .
- d. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebanyak 0,274 atau 24%, Nilai t_{hitung} yaitu 2,345 $> t_{tabel} 1,657$ dengan taraf signifikansinya $0,022 < 0,05$, maka hipotesis ketiga budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, jadi hasil hipotesisnya yaitu **menerima H_a** .

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil analisis diperoleh yaitu 0,334 atau 33,4%, Nilai t_{hitung} yaitu $5,018 > t_{tabel}$ 1,657 dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$ artinya perusahaan yang mempunyai kepemimpinan yang tinggi untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi juga. Kepemimpinan adalah faktor penting untuk mengarahkan karyawan, terutama di zaman saat ini dimana segala sesuatu serba terbuka, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan keterampilan otoritarian, partisipatif, delegasi, karismatik serta demokratis yang baik dapat memotivasi karyawan dalam memberikan yang paling baik. Dimana indikator daya dukung berada pada kategori kuat. Hasil ini menggambarkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan mempunyai peran yang artinya dalam peningkatan kinerja karyawan. Jadi Hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitiannya Tanty Herlinda yang judulnya “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahya Logam Abadi di Sidoarjo” yang mengungkapkan bahwa dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan UD. Cahya Logam Abadi seperti internet dan tempat tinggal lainnya serta hiburan akan menciptakan peningkatan pada kinerja karyawan seperti adanya kekompakan dan kenyamanan pada perusahaan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompetensi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil analisis diperoleh sebesar 0,747 atau 74,7%, Nilai t_{hitung} yaitu $12,913 < t_{tabel}$ 1,657 dengan taraf signifikansinya $0,00 < 0,05$ artinya perusahaan yang mempunyai kompetensi yang tinggi bisa menciptakan kinerja karyawan yang tinggi juga. Kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dikuasai individu agar mampu menerapkan perilaku kognitif, afektif, serta psikomotor dengan sebaik mungkin. Kompetensi ini bisa membentuk kinerja pegawai yang handal serta efektif untuk melaksanakan pekerjaan. Perubahan teknologi pesat bisa mengarahkan SDM agar menguasai perkembangan teknologi, maka karyawan yang dibutuhkan adalah kompetensi pegawai yang memadai serta mampu menggunakan teknologi. Jika kualifikasi diartikan sebagai kemampuan yang sama, kemudian bisa dimaknai sebagai pengetahuan memahami tujuan kerja sebagai pengetahuan menerapkan kiat-kiat tepat untuk melakukan pekerjaan yang benar dan baik serta pemahaman pentingnya disiplin kerja di berorganisasi supaya seluruh aturan bisa berjalan secara baik. Hasil ini menggambarkan bahwa peningkatan dalam kompetensi mempunyai peran yang artinya dalam peningkatan kinerja karyawan. Jadi Hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitiannya Fadude, *et al* yang judulnya “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung” yang mengungkapkan bahwa jika kompetensi makin tinggi diberikan artinya kinerja karyawan menjadi makin tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian membuktikan budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil analisis diperoleh sebesar 0,274 atau 24%, Nilai t_{hitung} yaitu $2,545 > t_{tabel}$ 1,657 dengan taraf signifikansinya $0,022 < 0,05$ berarti perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi bisa menciptakan kinerja karyawan yang tinggi juga. Budaya kerja yang merupakan asumsi dan sistem keyakinan dalam nilai-nilai serta norma yang dikembangkan pada organisasi yang menjadi acuan perilaku

karyawan dalam menangani masalah yang terjadi di perusahaan seperti adaptasi eksternal serta integrasi internal. Kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mentaati aturan perusahaan yang telah ditetapkan bisa menaikkan kinerja dalam bekerja karena budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan karena dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Jadi untuk Hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanty Herlinda yang judulnya “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Cahya Logam Abadi di Sidoarjo” yang mengungkapkan bahwa terdapat toleransi pada keagresifan serta inovatif karyawan dalam memilih resiko sebelum melaksanakan tindakan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Cahya Logam Abadi.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapatkan sebesar $F_{hitung} 4,505 > F_{tabel} 2,76$ dengan taraf signifikansinya 0,000 artinya kepemimpinan, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh simultan pada kinerja karyawan. Diketahui bahwa variable pada penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi yakni variabel yang dipakai dalam memilih analisis perusahaan berjalan sesuai dengan aturan agar dapat menentukan peningkatan kinerja karyawan. Secara besar perusahaan akan berjalan dengan baik dalam peningkatan kinerja karyawan dengan menerapkan kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi dengan aturan yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diukur dengan indikator rasa saling mempercayai, apresiasi terhadap gagasan anggota, mempertimbangkan perasaan para bawahan, perhatian terhadap kenyamanan kerja untuk para bawahan, mempertimbangkan faktor kepuasan kerja para bawahan untuk menuntaskan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan pengakuan terhadap status para anggota organisasi dengan tepat serta profesional terbukti dapat meningkatkan kinerja pada PT. Buran Nusa Respati.
2. Kompetensi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil menunjukkan bahwa Kompetensi yang diukur dengan indikator motif, sifat, konsep diri dan pengetahuan serta keterampilan terbukti dapat menaikkan kinerja pada PT. Buran Nusa Respati.
3. Budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buran Nusa Respati karena dari hasil menunjukkan bahwa Kompetensi yang dinilai menggunakan indikator inovasi serta pengambilan resiko, perhatian terhadap sesuatu yang detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan serta kemandirian ataupun stabil terbukti dapat meningkatkan kinerja pada PT. Buran Nusa Respati.
4. Kepemimpinan, Kompetensi serta Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
Terdapat berbagai saran yang diperuntukkan untuk PT. Buran Nusa Respati yaitu sebagai berikut :

- a. Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan strategi kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi yang ada untuk mempertahankan kinerja yang sudah ada pada PT. Buran Nusa Respati
- b. Perusahaan diharapkan akan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan secara terus-menerus agar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka dalam bekerja. Ini akan membantu karyawan untuk lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas karyawan.
- c. Perusahaan diharapkan Perusahaan harus memiliki transparansi yang tinggi dalam berkomunikasi dengan karyawan. Karyawan harus merasa bahwa mereka diberikan informasi yang cukup tentang kebijakan dan proses di dalam perusahaan. Ini juga akan membantu membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, Rivai. 2015. Performance Appraisal. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moeljono, Djokosantoso. (2015). Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Palan, R. (2007) Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2016. Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah. Yogyakarta: Gava Media
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta