

**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon)**

**Abdulharis Tamalene<sup>1)\*</sup>, Masila Rumadaul<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Politeknik Negeri Ambon, <sup>2)</sup> Sekolah Tinggi Abdul Azis Kataloka  
buanoharis@gmail.com

**ABSTRACT**

*As a company that publishes Print Media, PT Radar Ambon is faced with increasingly sharp competition, namely with the emergence of various online media, this has become a threat to the company. Thus, hard work is needed to improve employee performance through improving organizational culture and employee discipline, such as office hours, customer service and carrying out work in accordance with company norms and rules, so that it is hoped that employee performance will increase. With a good organizational work culture and high leadership, employees will have the enthusiasm to complete their tasks and responsibilities so that company performance can improve.*

*Based on the multiple linear regression test, it shows that organizational culture variables influence employee performance. PT. Ambon Radar. This is because the calculated t value is greater in the t table value ( $t_{count} 3.059 > t_{table} 1.721$ ) and the significance value is smaller than 0.05 (sig value  $0.006 < Probability 0.05$ ). And based on multiple linear regression testing in this research, it is known that leadership influences employee performance. The calculated t value is equal to the leadership variable which is  $3.058. > t_{table} 1.721$  with a significance value of  $0.006 < 0.05$  so there is a significant influence.*

*Keywords: Culture, Discipline and Performance*

**ABSTRAK**

Sebagai perusahaan yang menerbitkan Media Cetak, PT Radar Ambon diperhadapkan dengan persaingan yang semakin tajam yaitu dengan munculnya berbagai media online, hal ini menjadi suatu ancaman bagi perusahaan. Dengan demikian dibutuhkan kerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan budaya organisasi dan disiplin karyawannya seperti jam masuk kantor, pelayanan kepada konsumen dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan norma dan tata aturan di perusahaan, Sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Dengan budaya organisasi kerja yang baik serta kepemimpinan yg tinggi maka akan membuat karyawan mempunyai semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.. Berdasarkan pengujian rehresi linear berganda menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Radar Ambon. Ha ini disebabkan karena nilai t hitung lebih besar di nilai t table ( $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 1,721$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (nilai sig  $0,006 < Probability 0,05$ ). Dan berdasarkan pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dikehahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhaap kinerja karyawan. Nilai t hitung adalah sebesar variabel kepemimpinan adalah sebesar  $3,058. > t_{tabel} 1,721$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci : Budaya, Disiplin dan Kinerja**

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kerja individu individu maupun kelompok yang berada dalam organisasi. Dengan demikian organisasi terdiri dari individu-individu dan atau kelompok, sehingga hasil yang dicapai organisasi akan tergantung pada hasil karya individu dan kelompok. Dengan kata lain, efektivitas organisasi tergantung pada efektivitas individu dan kelompok. Sinergi antara individu atau kelompok tersebut akan mampu mencapai tingkat hasil karya yang tinggi, sebagaimana tuntutan

yang dihadapkan. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang akan mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pada saat yang sama akan meningkatkan karyawan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menghadapi masalah, dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. (Valmohammadi et al (2019:62).

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama di mana tujuan organisasi dapat digerakkan dan dicapai. Hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu. Usaha ini tidak dapat dipandang sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, karena kepemimpinan hanya dapat terjadi apabila ada yang memimpin, yang dipimpin, dan interaksi di antara mereka.

Bagi karyawan organisasi, wadah atau proses organisasi tidak hanya sebagai tempat atau ajang mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan identitas atau jati diri, wadah dan proses dalam mengaktualisasikan diri, wadah untuk membuktikan kemampuan atau keahlian diri, yang pada akhirnya akan menimbulkan kebanggaan diri. Kebanggaan menjadi karyawan pada suatu organisasi atau lembaga merupakan indikator bahwa karyawan tersebut memiliki identitas organisasi yang bersangkutan, yang pada akhirnya hal ini menunjukkan tertanamnya nilai-nilai organisasi di dalam dirinya. Penerimaan dan tertanamnya nilai organisasi hanya mungkin terjadi apabila terdapat seperangkat nilai yang terbentuk sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah sistem penilaian yang digunakan di banyak organisasi untuk mengevaluasi kemampuan dan efisiensi karyawan. Menurut chen dalam Ahmad et all (2017:382). Kinerja karyawan berkaitan dengan karyawan yang menyelesaikan tugas dan tujuannya sampai dengan standar seperti yang didefinisikan oleh organisasi dan pekerjaan mereka dinilai berdasarkan kinerja terhadap norma atau standar kinerja yang ditetapkan.

Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi.

PT. Radar Ambon merupakan salah satu perusahaan penerbit surat kabar yang ada di kota Ambon dengan nama produknya Harian Rakyat Maluku. Perusahaan dalam beroperasinya menerbitkan surat kabar dan jasa pemasangan iklan kemudian disebarkan kepada pelanggan atau konsumen. Sebagai perusahaan penyedia jasa pemasangan iklan dan pemberitaan maka perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik mungkin. Hal ini dapat terlaksana apabila perusahaan dapat menerapkan budaya organisasi kepada seluruh karyawan dengan baik, begitu pula dengan kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya budaya organisasi yang baik dan ditunjang oleh pimpinan perusahaan dalam mengorganisir karyawannya.

Sebagai perusahaan yang menerbitkan media cetak, PT Radar Ambon diperhadapkan dengan persaingan yang semakin tajam yaitu dengan munculnya berbagai media online, hal ini menjadi suatu ancaman bagi perusahaan. Dengan demikian dibutuhkan kerja keras dari pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi di PT. Radar Ambon sudah berjalan sesuai dengan harapan pimpinannya. Terutama pada disiplin karyawannya seperti jam masuk kantor, pelayanan kepada konsumen dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan norma dan budaya organisasi yang ada di perusahaan, Sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Dengan budaya organisasi kerja yang baik serta kepemimpinan yg tinggi maka akan membuat

karyawan mempunyai semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Menurut Riyuzen Praja Tuala (2020 ; 4) Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

#### b. Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2009, p.115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip – prinsip dasar, dan praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2009, p.115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

##### 1) Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai - nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkunegara (2009, p.115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai – nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

##### 2) Elemen Behavioural

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari - sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk - bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang - kadang tidak sama dengan interpretasi orang - orang yang terlibat langsung dalam organisasi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkunegara (2009, p.115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai – nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

### c. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Priansa dan Garnida (2013, p.77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika 2006, p.10).

Menurut Robbins dan Judge (2012, p.512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (Innovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian Terhadap Detail (Attention To Detail), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi Pada Hasil (Outcome Orientation), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi Kepada Manusia (People Orientation), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
- 5) Berorientasi Kepada Kelompok (Team Orientation), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- 6) Agresivitas (Aggressiveness), yaitu sejauh mana anggota – anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- 7) Stabilitas (Stability), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan .

### d. **Tingkatan Budaya Organisasi**

Menurut Schein dalam Panbundu (2012, p.22) membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

#### 1) Artifak (Artifact)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (Visible) atau permukaan (Surface). Tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (Unfamiliar) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

#### 2) Nilai - Nilai (Espoused Values)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (Invisible) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

#### 3) Asumsi Dasar (Basic Underlying Assumptions)

Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (Beliefs), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia. Sedangkan menurut Sopiah (2008, p.132) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai suatu kenyataan dan mempengaruhi apa yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan.

### e. **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2017, p.171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
- 3) Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
- 6) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

**Tabel 2.3**  
**Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Dimensi	Indikator
Inovasi dan Pengambil Resiko	Dorongan untuk melakukan inovasi
	Dorongan terhadap tantangan
Perhatian dan Se cara Detail	Karyawan bekerja dengan teliti
	Tugas yang diberikan terinc
Orientasi Hasil	Dituntut untuk bekerja keras
	Dituntut agar lebih berkualitas
Orientasi Orang	Mempunyai hak berkembang
	Hak yang sama dalam karir
Orientasi Tim	Saling menghargai
	Kerjasama dalam tim
Keagresifan	Saling berkompetis
	Bekerja dengan cepat dan efisien
Kemantapan	Bekerja sesuai prosedur
	Melakukan supervisi pekerjaan

Sumber: Robbins (dalam Sudarmanto 2014, p.171)

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. menginginkan perubahan signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan.

Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Handoko (2001) mengemukakan tiga implikasi penting dari definisi kepemimpinan yakni :

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan atau pengikut. Pemimpin mengatur bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan motivasi kerja sehingga para karyawan dapat bekerjasama dengan atasan untuk mewujudkan tujuan bersama. Kesiapan para karyawan dalam menerima perintah dan pengarahan dari pimpinan dipengaruhi berdasarkan seberapa besar kedekatan antara karyawan dan pemimpin dimana karyawan membantu pemimpin dalam proses pengambilan keputusan meskipun pengambilan keputusan sendiri ditentukan oleh pemimpin dan membantu proses kepemimpinan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dikehendaki.
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara para pemimpin dan karyawan. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan dalam pengambilan keputusan keputusan terletak di tangan pemimpin sehingga karyawan tidak memiliki peranan di dalam menentukan kebijakan yang ada. Para karyawan tidak dapat memberikan ide atau gagasannya dalam proses pengambilan keputusan secara langsung.
- 3) Kepemimpinan menyangkut pengaruh terhadap anggota kelompok. Pemimpin tidak hanya dapat memberikan perintah kepada para karyawan tetapi juga pemimpin harus dapat melaksanakan perintahnya. Seorang pemimpin sangat berpengaruh di dalam organisasi, begitu juga karyawan. Jika di dalam organisasi tidak ada salah satu dari pelaksana organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan yang di tentukan. Karyawan diberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan dengan pemimpin. sebagai pengawasnya agar para karyawan dapat lebih bertanggungjawab atas keputusan yang ada.

Dari ketiga implikasi tersebut diatas, Handoko (2001) menyimpulkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umumnya di pakai dalam organisasi yaitu: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Gaya Kepemimpinan Bebas.

### b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017,p.13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

- 1) *Kemampuan Mengambil Keputusan*, Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) *Kemampuan Memotivasi*, Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) *Kemampuan Komunikasi*, Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) *Kemampuan Mengendalikan Bawahan*, Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- 5) *Tanggung Jawab*, Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) *Kemampuan Mengendalikan Emosional*, Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan..

**3. Kinerja Karyawan****a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Irianto (Edy Sutrisno 2010:171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Miner (Edy Sutrisno 2010:170) mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Prawirosentono (Edy Sutrisno 2010:170), menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kesimpulan dari penilitan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Indikator Kinerja**

Menurut Miner (Edy Sutrisno 2010:172-173) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yang dapat dijadikan indikator kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

**c. Penilaian Kinerja**

Dessler (Edy Sutrisno 2010:181-183), menyatakan beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja disebutkan antara lain:

- 1) Keterampilan Merencanakan
  - Menilai dan menetapkan prioritas dari bidang hasil.
  - Merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis.
  - Merumuskan jadwal yang mungkin.
  - Mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan ke arah pencapaian hasil yang dituntut.
- 2) Keterampilan Mengorganisasi
  - Mengelompokkan kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan.
  - Secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas wewenang bawahan.
  - Meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.
- 3) Keterampilan Mengarahkan
  - Kemampuan untuk memandu dan menyelia.
  - Menekankan proses motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.
- 4) Keterampilan Mengendali
  - Menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawahan.
  - Mengidentifikasi simpangan dalam kemajuan tujuan kerja.
  - Menyesuaikan diri dalam kerja untuk dapat memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.
- 5) Menganalisis Masalah
  - Menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan.
  - Membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti.
  - Menetapkan hubungan timbal balik.

- Mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis.

**d. Evaluasi Kinerja**

Menurut Sunarto (2005:135), untuk mengevaluasi kinerja karyawan, manajer dan anggota tim perlu bertemu secara periodik untuk mengevaluasi kinerja mereka selama ini, menyepakati imbalan atas pencapaian sasaran dan membuat rencana baru berdasarkan hasil evaluasi atau perubahan keadaan. Dalam melakukan evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya :

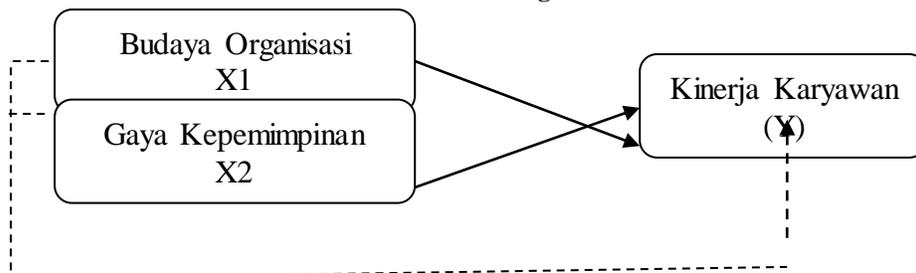
- 1) Pertemuan Empat Mata  
Pertemuan evaluasi kinerja yang paling umum dilakukan antara manajer atau pemimpin tim dengan anak buahnya adalah pertemuan empat mata. Dalam pertemuan empat mata evaluasi kinerja, karyawan akan menalisis kinerja dan kebutuhan pengembangannya sendiri dan manajer memberi umpan balik. Kemudian bersama-sama menyepakati rencana tindakan pengembangan.
- 2) Penilaian atau Umpan Balik ke Atas  
Dalam evaluasi kinerja, karyawan bisa dan harus diberi peluang menyampaikan pandangannya selama ini. Umpan balik ini bertujuan mengidentifikasi hal-hal yang bisa manajer lakukan untuk memperbaiki kinerjanya. Dalam beberapa organisasi, penilaian ke atas dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan dan karyawan diminta mengisi penilaian kepada atasannya pada formulir tersebut.
- 3) Penilaian oleh rekan kerja  
Masing-masing karyawan akan menilai rekan kerjanya dan dinilai oleh rekan kerjanya dalam hal kontribusinya terhadap tim dan kinerjanya sebagai anggota tim. Hal-hal yang dinilai misalnya kerjasama dengan rekan yang lain, komunikasi dan fleksibilitasnya.
- 4) Umpan balik 360 Derajat  
Umpan balik atau penilaian 360 derajat mengkombinasikan penilaian manajer, atasan langsung atau atasan tidak langsung, rekan kerja sesama anggota tim, dan pelanggan internal atau eksternal.

**C. Kerangka Pikir**

Kerangka Pikir tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2012:88).

Berdasarkan teori, maka dapat dilihat kerangka pikir yang menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Budaya Organisasi (X) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Variabel tersebut akan dianalisis dalam penelitian sehingga diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



**D. Hipotesa**

Adapun hipotesa dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : Variabel Independen (Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan) tidak berpengaruh terhadap Variabel dependen (kenerja karyawan).

2. H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Radar Ambon.
3. H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Radar Ambon.
4. H3 : Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Radar Ambon.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Adapun Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yakni suatu bentuk penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variable independen dengan satu atau lebih variable dependen. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan dengan menggunakan **data** Populasi Menurut Sogiono, dalam H. Saban Echdar (2017 ; 262) yang menyatakan bahwa Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, sedangkan Sampel menurut Arikunto (2010:174) yang menyatakan bahwa ; sebagian atau wakil populasi yang diteliti sehingga sampelnya berjumlah 29 orang karyawan pada PT. Radar Ambon.

#### **B. Sumber Data**

Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini meliputi dua bagian pokok, yaitu :

- a. Data primer, yaitu : data yang diperoleh secara langsung dari responden yang diteliti mencakup : Karakteristik responden yang diteliti seperti jenis kelamin, Usia dan tingkat pendidikan. Dan Data mengenai bagaimana pendapat responden Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.
- b. Data sekunder, yaitu : data yang didapat dari pihak lain, tidak langsung didapat dari objek penelitian. Adapun data sekunder yang diperoleh dari objek penelitian adalah tentang bagaimana latar belakang dan gambaran umum PT. Radar Ambon.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Kuesioner, yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan atau pertanyaan sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan dari responden.
- b. Wawancara, yaitu melakukan wawancara dengan orang-orang yang dianggap mampu memberikan jawaban terhadap data yang peneliti butuhkan.
- c. Cara Dokumentasi, Cara ini dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan yang berhubungan dengan judul atau pokok bahasan yang akan diteliti.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert. Pertanyaannya memiliki lima alternative jawaban yang diberi skor sebagai berikut :

- |                       |     |
|-----------------------|-----|
| - Sangat tidak setuju | = 1 |
| - Tidak Setuju        | = 2 |
| - Ragu – ragu         | = 3 |
| - setuju              | = 4 |
| - Sangat setuju       | = 5 |

Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan computer, menggunakan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel variabel penelitian dengan menggunakan uji data.

#### **E. Variabel Penelitian**

Adapun yang dijadikan variable penelitian dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat seperti table berikut:

**Tabel 3.2**  
**Tabel Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator	Defenisi	Teori
Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.	Robbins (Sudarmanto, 2017)
	2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci	sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail	
	3. Orientasi Hasil,	sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut	
	4. Orientasi Orang	sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi	
	5. Orientasi Tim	sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu	
	6. Keagresifan	sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai	
	7. Stabilitas	sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahan kannya status quo per bandingan dengan per tumbuhan perusahaan	
Kepemimpinan (X2)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	Mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat	Kartono (Lisa Paramita, 2017)
	2. Kemampuan Memotivasi,	Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.	

**IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

PT. Radar Ambon adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Pantai Mardika Kota Ambon. Perusahaan bergerak di bidang usaha penerbitan surat kabar Harian Rakyat Maluku. Secara formal kegiatan dari PT. Radar Ambon mulai dijalankan saat perusahaan telah memenuhi persyaratan administrasi yang merupakan ketentuan pemerintah, yaitu:

- a. Akte pendirian perusahaan yang dikeluarkan oleh Endang Sulistiany No 4 pada tanggal 19 Februari 2008.
- b. Surat Izin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) No: 1857/Menpen/SIUPP/108.

Selanjutnya perusahaan memulai operasinya pada tanggal 8 Agustus 2008 dengan menerbitkan surat kabar Harian Radar Ambon edisi pertama untuk masyarakat Kota Ambon dan sekitarnya. Dasar pemikiran mengapa Radar Ambon didirikan yaitu dengan pertimbangan bahwa Ambon merupakan pintu gerbang perekonomian di

daerah Maluku dimana kebutuhan akan informasi dan berita sangat dibutuhkan oleh masyarakat, sehingga memungkinkan bagi perusahaan untuk mengembangkan usahanya.

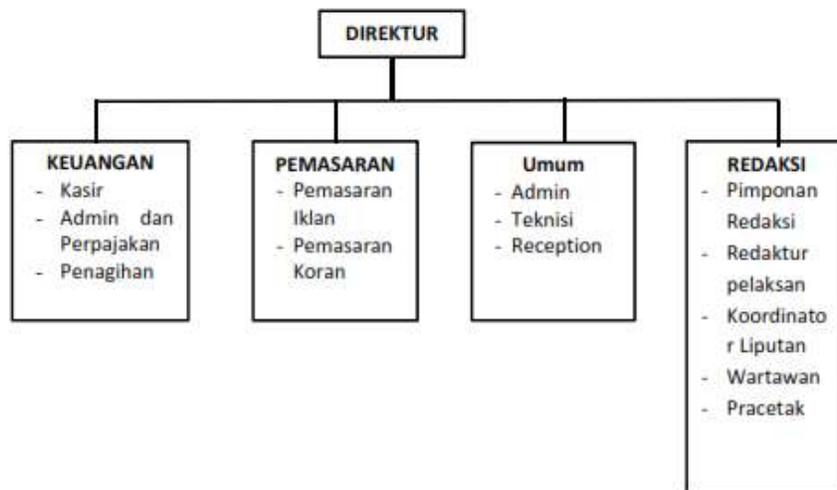
PT. Radar Ambon sejak awal didirikan menerbitkan Koran bernama Harian Radar Ambon. Seiring dengan perkembangan media cetak di Indonesia kemudian nama Harian Radar Ambon diubah menjadi Harian Rakyat Maluku dan terus beroperasi sampai sekarang.

Perusahaan sejak berdirinya hingga sekarang telah mengalami pergantian kepemimpinan, dimana awal mula berdirinya perusahaan dipimpin oleh seorang direktur bernama Bpk Drs. Ahmad Ibrahim, kemudian pada tahun 2019 tepatnya pada tanggal 26 September terjadi [ergantian kepemimpinan melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB), maka dipilih Bpk Syaikhon Azzuhri Rumra sebagai Direktur PT Radar Ambon Yang baru hingga sekarang.

**2. Struktur Organisasi Perusahaan**

Seperti organisasi atau perusahaan lainnya, maka PT. Radar Ambon dalam melakukan operasionalnya mempunyai struktur organisasi dengan harapan semua karyawan dapat menciptakan dengan mudah sinergi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan.

**Gambar 1.**  
**Stuktur Organisasi PT. RADAR AMBON**



Sumber : PT. Radar Ambon

**3. Uraian Tugas**

Adapun uraian tugas untuk menggambarkan tanggungjawab dari pada masing masing jabatan pada PT. Radar Ambon sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Tugas dan Tanggung Jawab Masing Jabatan Pada PT Ambon Press Intermedia**

No	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1	Direktur	Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional perusahaan secara keseluruhan.
2	Pimpinan Redaksi	Mengendalikan pekerjaan-pekerjaan keredaksian untuk penerbitan surat kabar.
3	Kabag Keuangan	Mengatur perputaran roda keuangan (Cash in dan Cash Out) Perusahaan
4	Kabag Umum	Mengatur rumah tangga perusahaan, administrasi dan data base karyawan.
5	Kabag Pemasaran	Mengatur jalannya penjualan Koran dan pendistribusian koran sampai ke tangan konsumen.

**4. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, Status Karyawan, pendidikan, masa kerja.

**Tabel 4.2**  
**Diskripsi Karakteristik Responden**

No	Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentasi
1	Jenis kelamin	1. Laki - laki	19	0.83
		2. Perempuan	4	0.17
2	Status Karyawan	1. Organik	23	100
		2. Non Organik	0	0
3	Pendidikan	1. SMP	0	0.00
		2. SMA	6	0.26
		3. S1	16	0.70
		4. S2	1	0.04
4	Masa Kerja	1 s/d 5 thn	20	0.87
		> 5 Tahun	3	0.13

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 23 responden yang diteliti, yang paling dominan terdapat pada responden berjenis kelamin laki-laki, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang atau 83 %. Sementara jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 17 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Radar Ambon adalah laki-laki. Karyawan laki-laki memerlukan fisik dan mental yang kuat, serta cenderung lebih berkompeten dan mampu menghadapi beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan, sedangkan karyawan perempuan cenderung lebih rapi, sabar dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki, oleh karena itu perbedaan jumlah karyawan perempuan dan laki-laki membuat para karyawan dapat saling mendukung dan saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT Radar Ambon adalah karyawan tetap. Kondisi ini membuat karyawan bekerja dengan rasa aman dan berfokus pada pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT radar Ambon menunjukkan bahwa karyawan dengan status lulusan SMA sebanyak 6 orang, lulusan S1 sebanyak 16 orang dan lulusan S2 adalah sebanyak 1 orang.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Radar Ambon Mayoritas Lulusan S1. Dengan didominasi karyawan lulusan S1 sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa yang paling diminan masa kerja yaitu pada masa kerja 1 - 5 tahun, dimana responden pada masa kerja tersebut berjumlah 20 orang atau 87 % dari 23 orang. Kondisi karyawan dengan masa kerja 1 - 5 tahun berpengaruh terhadap kinerja mereka. karyawan berkeinginan untuk terus mengembangkan diri dalam bekerja.

**5. Diskripsi Variabel Penelitian**

**a. Variabel X1 (Budaya Organisasi)**

Diskripsi Jawaban responden tentang variable Budaya Organisasi (X1) dengan item pertanyaan meliputi: Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, Stabilitas, dapat dijasikan seperti pada table berikut :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**terhadap Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Item	Pertanyaam	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
X1.1	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku.	0	3	7	13	0	3.43
X1.2	Dalam melaksakan pekerjaan, dibekali dengan daftar daftar pendukung pekerjaan.	0	2	6	15	0	3.57
X1.3	Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengaraham terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi	0	1	6	16	0	3.65
X1.4	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku.	0	5	13	5	0	3.00
X1.5	Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa bagian dilaksanakan secara terkoordinasi	0	1	6	16	0	3.65
X1.6	Bapak/ Ibu cepat dalam pengambilan keputusan Dalam hal untuk kepentingan perusahaan,	0	2	6	14	1	3.61
X1.7	Dalam melayani konsumen, Bapak/Ibu selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap Konsumen.	0	2	12	9	0	3.30

Pada table 4.3 dari 23 responden yang diteliti dapat dilihat bahwa variable budaya organisasi (X1) dipersepsikan sebagai berikut :

**X1.1. dengan pernyataan “Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,1 yang menjawab tidak setuju 3 orang, yang menyatakan ragu-ragu 7 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,43. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa Dalam melaksanakan pekerjaan, mereka diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku

**X1.2. “Dalam melaksakan pekerjaan, dibekali dengan daftar pendukung pekerjaan”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,2 yang menjawab tidak setuju 2 orang, yang menyatakan ragu-ragu 6 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,57. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa Dalam melaksanakan pekerjaan, dibekali dengan daftar pendukung pekerjaan

**X1.3. “Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,3 yang menjawab tidak setuju 1 orang, yang menyatakan ragu-ragu 6 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,65. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi.

**X1.4. “Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas- luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku”..**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,4 yang menjawab tidak setuju 5 orang, yang menyatakan ragu-ragu 13 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 5 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3. Dengan demikian maka sebagian besar responden ragu ragu dengan pernyataan bahwa Dalam melaksanakan pekerjaan, mereka diberikan kesempatan seluas- luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan mereka dan peraturan yang berlaku..

**X1.5. “Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa bagian dilaksanakan secara terkoordinasi”..**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,5 yang menjawab tidak setuju 1 orang, yang menyatakan ragu-ragu 6 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,65. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa bagian dilaksanakan secara terkoordinasi.

**X1.6. “Bapak/ Ibu cepat dalam pengambilan keputusan Dalam hal untuk kepentingan perusahaan”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,6 yang menjawab tidak setuju 2 orang, yang menyatakan ragu-ragu 6 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab sangat setuju adalah 1 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,61. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka cepat dalam pengambilan keputusan Dalam hal untuk kepentingan perusahaan.

**X1.7. “Dalam melayani konsumen, Bapak/Ibu selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap Konsumen”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,7 yang menjawab tidak setuju 2 orang, yang menyatakan ragu-ragu 12 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,3. Dengan demikian maka sebagian besar responden ragu-ragu dengan pernyataan bahwa Dalam melayani konsumen, mereka selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap Konsumen

**b. Variabel X2 (Kepemimpinan)**

Diskripsi Jawaban responden tentang variable Kepemimpinan (X2) dengan item pertanyaan meliputi: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, dapat di jikan seperti pada table berikut :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**Tterhadap Jawaban Variabel Kepemimpinan (X2)**

Item	Pertanyaam	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
X2.1	Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku	0	2	8	12	1	3.52
X2.2	Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan	0	0	13	9	1	3.48
X2.3	Pimpinan memberikan berbagai informasi yang relevan di perusahaan	0	2	9	11	1	3.48
X2.4	Dalam melaksanakan tugas, atasan melakukan kontroling kepada karyawannya	0	1	6	16	0	3.65
X2.5	Atasan berani melakuan perubahan atau inovasi	0	0	8	14	1	3.70
X2.6	Atasan memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.	0	3	10	10	0	3.30

Pada table 4.4 dari 23 responden yang diteliti dapat dilihat bahwa variable budaya organisasi (X2) dipersepsikan sebagai berikut :

**X2.1. Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku”.**

Berdasarkan dskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,1 yang menjawab tidak setuju 2 orang, yang menyatakan ragu-ragu 8 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dan yang menjawab sangat seutuju sebanyak 1 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 3,52. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku.

**X2.2. “Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyele saian pekerjaan”.**

Berdasarkan dskripsi jawaban responden atas pernyataan X2,2 yang menjawab ragu-ragu 13 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, dan yang menjawab sangat setuju 1 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 3,48. Dengan demikian maka sebagian besar responden menjawab ragu ragu bahwa Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan mereka memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyele saian pekerjaan.

**X2.3. “Pimpinan memberikan berbagai informasi yang relevan di perusahaan”.**

Berdasarkan dskripsi jawaban responden atas pernyataan X2,3 yang menjawab tidak setuju 2 orang, yang menyatakan ragu-ragu 9 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang, dan yang menjawab sangat setuju 1 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 3,48. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa “Pimpinan memberikan berbagai informasi yang relevan di perusahaan”

**X2.4. “Dalam melaksanakan tugas, atasan melakukan kontroling kepada karyawannya”..**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X2,4 yang menjawab tidak setuju 1 orang, yang menyatakan ragu-ragu 6 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,65. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa Dalam melaksanakan tugas, atasan melakukan kontroling kepada karyawannya..

**X2.5. “Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi”..**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X2,5 yang menjawab ragu-ragu 8 orang, dan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, Sedangkan nilai mean sebesar 3,70. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa Atasan berani melakukan perubahan atau inovasi..

**X2.6. “Atasan memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan X1,6 yang menjawab Ragu ragu sebanyak 3 orang, yang menjawab setuju 10 orang, yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang., Sedangkan nilai mean sebesar 3,30. Dengan demikian maka sebagian besar responden ragu ragu dengan pernyataan bahwa Atasan memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas .

**c, Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Deskripsi Jawaban responden tentang variable Kepemimpinan (Y) dengan item pertanyaan meliputi: Kualitas yang dihasilkan, Kuantitas yang dihasilkan, Waktu kerja,, dapat diijikan seperti pada table berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden**  
**terhadap Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	R	S	SS	
Y.1	Hasil Kerja Saya sudah sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan Perusahaan.	0	0	0	14	9	4.39
Y.2	Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	0	2	15	6	4.17
Y.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan .	0	0	2	12	9	4.30
Y.4	Saya mampu bekerja dibawah tekanan.	0	0	0	17	6	4.26
Y.5	Saya datang lebih awal dari jam masuk kantor	0	0	1	14	8	4.30
Y.6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya.	0	0	0	8	15	4.65

Pada table 4.5 dari 23 responden yang diteliti dapat dilihat bahwa variable Kinerja Karyawan (Y) dipersepsikan sebagai berikut :

**Y.1. Hasil Kerja Saya sudah sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan Perusahaan.”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y,1 yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 4,39. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa Hasil Kerja mereka sudah sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan Perusahaan..

**Y.2. Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja.”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y.2 yang menyata ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang.

Sedangkan nilai mean sebesar 4,17. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka selalu meminimalkan kesalahan dalam bekerja..

**Y.3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y.3 yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang, yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 4,3. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

**Y.4. Saya mampu bekerja dibawah tekanan..”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y. yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 4,26. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka Saya mampu bekerja dibawah tekanan.

**Y.5. Saya datang lebih awal dari jam masuk kantor.”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y.3 yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang, yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 4,3. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka datang lebih awal dari jam masuk kantor.

**Y.6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya.”.**

Berdasarkan deskripsi jawaban responden atas pernyataan Y.3 yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang. Sedangkan nilai mean sebesar 4,65. Dengan demikian maka sebagian besar responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya

**6. Uji Hipotesa**

**a. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS.17, koefisien regresi dapat disajikan seperti table berikut :

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

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 table 4.2 diatas dapat dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

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

Dari model regresi berganda diatas maka diinterpretasi sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,417 memberi makna bahwa jika variable budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) dianggap nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 2,417.

- Koefisien regresi variable budaya organisasi X1 sebesar 0,350 memberi makna bahwa jika variable kepemimpinan (X2) dianggap konstan atau nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,350.
- Koefisien regresi variable kepemimpinan sebesar 0,207 memberi makna bahwa jika variable budaya organisasi dianggap konstan atau nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,207.
- Kedua koefisien regresi variable budaya organisasi dan kepemimpinan bertanda positif menandakan bahwa hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah hubungan positif, dimana jika terjadi kenaikan pada variable bebas maka akan diikuti juga dengan kenaikan variable terikat dan begitu juga sebaliknya.

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t merupakan uji hipotesis yang dipergunakan untuk mengetahui apakah variable bebas atau variable independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variable dependen (Y). Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS.17 dapat dilihat pada table 4,2 diatas.

Berdasarkan table 4.2 (output SPSS “coefficient”) diatas dapat dijelaskan hubungan antara variable sebagai berikut :

- Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 3,058. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,059 >  $t_{tabel}$  1,721 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu diketahui juga bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 0,006. Karena nilai sig 0,006 < Probability 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan (X2) adalah sebesar 2,206. Karena nilai  $t_{hitung}$  2,206 >  $t_{tabel}$  1,721 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu diketahui juga bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 0,039. Karena nilai sig 0,039 < Probability 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F merupakan uji hipotesis yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variable bebas budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variable terikat kinerja karyawan (Y). Uji F dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan hasil output SPSS.17 seperti table berikut :

**Tabel 4.7**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan table 4.3 (output SPSS “ANOVA”) diatas dapat dijelaskan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 6,735,. Karena nilai  $F_{hitung}$  6,735 >  $F_{tabel}$  3,49 sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu diketahui nilai signifikansi

pada tabel sebesar 0,006. Karena nilai sig 0,006 < Probability 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara signifikan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**d. Koefisien Determinan**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas budaya organisasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). dalam hal ini nilai yang diambil mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam tabel "Model Summary" hasil analisis regresi linear berganda seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**

Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.343	.14791

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

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui koefisien detrminasi R Square adalah sebesar 0,402 atau sebesar 40,2 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar (Y) 40,2%. Sedangkan sisanya (100 % - 40,2 % = 59,8%) dipengaruhi oleh vaktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

**B. Pembahasan Penelitian**

**1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Ambon**

Berdasarkan pengujian rehresi linear berganda menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Radar Ambon.Ha ini disebabkan karena nilai t hitung lebih besar di nilai t table ( $t_{hitung} 3,059 > t_{tabel} 1,721$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (nilai sig 0,006 < Probability 0,05).

Hasil pnelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Djampagau (2019) dengan judul pengaruh gaya kepe mimpinan, motivasi ker ja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT bank BNI Syaruah Palu

Jika karyawan perusahaan bekerja mengikuti budaya organisasi dalam perusahaan yang telah menjadi pedoman atau petunjuk maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teoti menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

**2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Ambon**

Berdasarkan pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini dikeahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhaap kinerja karyawan. Nilai t hitung adalah sebesar variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,058.  $> t_{tabel} 1,721$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.

Penelitian ini di dukung Setiawan (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang”. Setiawan berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero).

Hasil peneliti ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga memberikan solusi serta motivasi terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

### V. P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penghitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat diraih kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Radar Ambon
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Radar Ambon
3. Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Ambon.

#### B. Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut ::

1. PT. Radar Ambon dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memberikan kebebasan berinisiatif dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
2. Pmpinanan PT. Radar Ambon dapat memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Untuk Penelitian selanjutnya kiranya dapat menambah variable-variabel lain yang belum ada pada penulisan ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- 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, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung. Refika Aditama
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung. Refika Aditama
- Echdar Saban, 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi AskaraSunarto
- Husni Usman, 2019, kepemimpinan efektif, teori, penelitian dan Praktik, PT. Bumi Aksara, cetakan pertama, 2019,
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. Manajemen perkantoran. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riyuzen Praja Tuala, 2020 Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam Pusaka MediaKorpri Jaya Sukarame Bandarlampung
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, (2016), Organizational Behavior Edition 15, Pearson Education, New JerseyPanbundu
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.
- Rangkuti, Freddy. 2011. SWOT Balanced Scorecard. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 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 : Andi. Sugiyono, (2010) Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.Riduwan, ( 2012 ), Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA Darodjat,
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh otivasi 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.
- 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.
- Husni Usman, 2019, kepemimpinan efektif, teori , penelitian dan Praktik, PT. Bumi Aksara, cetakan pertama, 2019,