

.....
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN LPP TVRI STASIUN SULAWESI SELATAN**

Oleh

Andi Rahmawati¹, Andi Abdul Razak Ishak², Amat Arba³

^{1,2,3} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

Email: ¹emma_rachmat@yahoo.com, ²tunertuner72@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to find out the influence of organizational culture and leadership both partially and simultaneously on the performance of employees of LPP TVRI South Sulawesi Station. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. The data sources used are primary and secondary data. The number of samples used as many as 42 people from a population of 276 employees. The analysis methods used are descriptive quantitative, f-test and t-test. The results showed that organizational culture and leadership had a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan memengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan dan makna yang ada didalam manusia dan bukan sekadar dalam kata-kata. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, budaya (*culture*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam kehidupan sehari-hari, orang biasa mengaitkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat.

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi/perusahaan

adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Selain budaya organisasi, pimpinan juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan, misalnya dalam berkomunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya, sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas, apa lagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan

tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang baik, mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap semua usaha-usaha pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan.

LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Sejak awal kehadirannya, LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan selalu berusaha memantapkan diri dalam melaksanakan fungsinya sebagai media informasi, pendidikan, dan hiburan serta kontrol sosial. Diawal berdirinya organisasi ini mengalami perkembangan yang sangat pesat yang dikarenakan LPP TVRI memonopoli siaran pertelevisian. Seiring berjalannya waktu, banyak bermunculan televisi swasta yang mendapat izin mengudara dari pemerintah secara nasional. Program acara yang disajikan oleh televisi-televisi swasta membuat peminat siaran televisi LPP TVRI mulai ditinggalkan oleh peminatnya. Dalam hal ini, LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan bukan tidak mampu bersaing dengan televisi-televisi swasta.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti masalah budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja sebagai

subyek penelitian pada karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang berada di bagian teknik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti ingin mengetahui:

1. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, (Sulaksono, 2015).

Menurut wahab dalam Tobari (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formulanya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan-aturan yang harus dipedomani oleh setiap anggota organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi. Tanpa diterapkannya budaya organisasi, maka performa setiap anggota didalamnya tidak bisa dilakukan secara maksimal.

Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini (Umi, dkk, 2015) sebagai berikut:

a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dilakukan dalam keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai dominan

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan di dalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu, disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas.

d. Iklim organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai.

Jadi indikator-indikator budaya organisasi memuat nilai-nilai yang harus dijalankan untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan agar organisasi mencapai keberhasilan. Keberhasilan atau kinerja

organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja.

B. Kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk member tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

“Kepemimpinan (*leadership*) yaitu kemampuan dalam memimpin, menggerakkan dan memengaruhi perilaku orang lain untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara baik demi mencapai tujuan tertentu” (Rahmat, 2019:1).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan memengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

Sedangkan indikator dalam penelitian ini (R. Terry dalam Fahmi (2017), yaitu:

a. Stabilitas emosi

Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya diri sendiri harus besar.

b. Hubungan manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia, karena setiap manusia memiliki karakter yang berbeda-beda.

c. Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa

diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

d. Kemampuan komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

C. Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh karyawan melalui proses yang benar dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan (Rahmat, dkk., 2018:20). Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Sadariah, 2016).

Dari teori-teori yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Adapun indikator kinerja makro yang pada umumnya digunakan untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik atau pemerintah secara keseluruhan menurut Mahmudi dalam Rahmat (2018) antara lain:

- a. Tingkat pertumbuhan ekonomi
- b. Tingkat inflasi
- c. Tingkat pengangguran
- d. Tingkat pendidikan masyarakat
- e. Tingkat kesehatan masyarakat
- f. Tingkat pendapatan perkapita
- g. Tingkat produk domestik regional bruto
- h. Indeks kemiskinan
- i. Indeks harga saham gabungan
- j. Indeks korupsi
- k. Indeks pembangunan manusia

l. Indeks kepuasan pelanggan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dan ukuran kinerja merupakan kriteria pengukuran kinerja yang mengacu pada penilaian secara tidak langsung bersifat kualitatif ataupun mutu dan penilaian kinerja secara langsung yang bersifat kuantitatif atau jumlah produksi yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengambilan populasi penelitian adalah Seluruh karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang berjumlah 276 orang terdiri dari beberapa bidang dan bagian. Sedangkan sampel Adapun yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan pada bagian teknik yang berjumlah 42 orang dengan teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan teknik *purposive sampling*.

Metode analisis data yang digunakan yaitu:

1. Uji Validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor satu pernyataan atau indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan berkenaan dengan tingkat ketetapan hasil pengukuran. Hal ini sangat penting supaya kuesioner yang kita gunakan sebagai alat pengumpul data benar-benar dapat dipercaya. Kuesioner dikatakan reliabel baik dapat memberikan hasil sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang

tetap. Secara umum, pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's alpha* > 0,8 = reliabilitas baik

2. Analisis Statistik

a. Analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu alat analisis skor untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Dimana : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Kepemimpinan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

Koefisien regresi (b) adalah kontribusi besarnya perubahan nilai variabel bebas (X), semakin besar nilai koefisien regresi, maka kontribusi perubahan juga semakin besar, dan sebaliknya akan semakin kecil. Kontribusi perubahan variabel X juga ditentukan oleh koefisien regresi positif atau negatif.

b. Koefisien korelasi (r)

Analisis korelasi adalah salah satu jenis pengukuran dalam statistik yang sering digunakan dalam pengolahan data. Analisis korelasi digunakan untuk menyatakan derajat hubungan antara dua variabel.

Untuk mengukur interval keeratan hubungan, digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut:

Tabel 1 : Pedoman Interpretasi koefisien korelasi (r)

No.	Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
1	0,00-0,199	Sangat lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

c. Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Berdasarkan nilai r^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian antara variabel bebas dan variabel terikat dalam regresi linier. Adapun rumus yang digunakan yaitu: $KD = r^2 \times 100\%$

d. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara nilai F_{tabel} dan F_{hitung} yang terdapat pada tabel *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Adapun rumus Yang digunakan yaitu: $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diteima dan H_1 ditolak.

Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Budaya organisasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

e. Uji-t

Uji-t adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Melalui uji hiptoesis, yaitu :

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menentukan tingkat signifikan sebesar 5% dengan t-tabel dengan rumus: $df = n - k$ dimana :

n = total sampel

k = ketiga variabel yakni X_1 , X_2 , dan Y

- 3) Menentukan nilai t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = t^2 \sqrt{\frac{n-2}{(1-t^2)}}$$

- 4) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} kemudian membuat kesimpulan, yakni apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka, H_0 ditolak dan menerima H_a , sedangkan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan menolak H_a .

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil analisis statistik

1. Hasil uji validitas

Validitas menurut Arikunto dalam Priyatno (2013:19) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesohitan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Tabel 2: Hasil uji validitas

Uji Validitas budaya organisasi (X1)			
Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.719	0,2512	VALID
X1.2	0.807	0,2512	VALID
X1.3	0.540	0,2512	VALID
X1.4	0.560	0,2512	VALID
X1.5	0.655	0,2512	VALID
X1.6	0.550	0,2512	VALID
X1.7	0.619	0,2512	VALID
X1.8	0.706	0,2512	VALID
X1.9	0.578	0,2512	VALID
X1.10	0.499	0,2512	VALID
Rata rata	0.623	0.2542	VALID

Uji Validitas kepemimpinan (X2)			
Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.760	0,2512	VALID
X2.2	0.655	0,2512	VALID
X2.3	0.676	0,2512	VALID
X2.4	0.6438	0,2512	VALID
X2.5	0.676	0,2512	VALID
X2.6	0.594	0,2512	VALID
X2.7	0.770	0,2512	VALID
X2.8	0.641	0,2512	VALID
X2.9	0.787	0,2512	VALID
X2.10	0.438	0,2512	VALID
Rata rata	0.664	0.2542	VALID
Uji Validitas Kinerja (Y)			
Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
y.1	0.708	0,2512	VALID
y.2	0.705	0,2512	VALID
y.3	0.618	0,2512	VALID
y.4	0.680	0,2512	VALID
y.5	0.728	0,2512	VALID
y.6	0.689	0,2512	VALID
y.7	0.647	0,2512	VALID
y.8	0.496	0,2512	VALID
y.9	0.667	0,2512	VALID
y.10	0.420	0,2512	VALID
Rata rata	0,636	0,2512	VALID

Sumber: output spss 25, 2021

Dilihat dari Tabel 12 dimana variabel X_1 atau budaya organisasi untuk pernyataan satu sampai sepuluh memiliki nilai rata-rata sebesar 0.623 lebih besar dari 0,2512 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel budaya organisasi valid, dimana variabel X_2 atau kepemimpinan untuk pernyataan satu sampai sepuluh memiliki nilai rata-rata sebesar 0.664 lebih besar dari 0,2512 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kepemimpinan valid, dan variabel dimana variabel y atau kinerja untuk pernyataan satu sampai sepuluh memiliki nilai rata-rata sebesar 0,636 lebih

besar dari 0,2512 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kinerja valid.

2. Hasil uji reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *cronbach's alpha*. Metode ini cocok digunakan pada skor berbentuk skala (1-4, 1-5) atau skor rentangan (0-10-, 0-30) Priyatno (2013:30).

Table 3: hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,756	Reability diterima
kepemimpinan (x2)	0,760	Reability diterima
Kinerja (Y)	0,750	Reability diterima

Sumber: output spss 25, 2021

Dari Tabel 13 tersebut dapat kita ketahui nilai reliabilitas(*Cronbach's Alpha*) tiap variabel. Untuk variabel budaya organisasi (X1) nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,756 yang mengandung arti reliabilitas diterima dan variabel kepemimpinan (X2) nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,760 yang mengandung arti reliabilitas diterima variabel Kinerja (Y) nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,750 yang mengandung arti reliabilitas diterima

3. Pengujian hipotesis

a. Analisis regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah

masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Untuk itu peneliti menyajikan tabel coefficient hasil output spss 25 berikut ini:

Tabel 4: Hasil output spss 25 (*coefficients*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.654	4.676		3.134	.003
x1	.335	.114	.375	2.941	.005
x2	.363	.101	.458	3.586	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber Data diolah, 2021

Berdasarkan data Tabel 4 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,654 + 0,335 X_1 + 0,363 X_2$$

1. Konstanta 14,654

Nilai konstanta sebesar 14,654, berarti jika variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai nol, maka kinerja akan bernilai sebesar 14,654.

2. (X₁) =0,335

Hal ini berarti variabel budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,335 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335.

3. (X₂) =0,363

Hal ini berarti variabel kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,363 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,363.

b. Analisis korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak

membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2012).

Tabel 5: Hasil output spss 25 (*model summary*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.497	2.742

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah, 2021

Pada Tabel 5, nilai R adalah 0,722 atau 72,2% jadi dapat kita tarik kesimpulan bahwa hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun Sulawesi Selatan khususnya pada bagian teknik.

c. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), “koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Berdasarkan dari tabel 5 dapat kita ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,521 atau 52,1% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh yang positif antara budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja yaitu sebesar 52,1% dan 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengembangan sumber daya manusia, motivasi, promosi jabatan,

kompensasi, dan lain-lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

d. Uji F (simultan)

Uji ini dikenal sebagai uji serentak atau uji model. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut table. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F table, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6: Hasil output spss 25 (*anova*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.220	2	159.610	21.226	.000 ^b
	Residual	293.256	39	7.519		
	Total	612.476	41			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data diolah, 2021

Hipotesis pertama (H_1), Hasil perhitungan statistik uji-F simultan pada tabel 16 menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 21,226 setelah itu dibandingkan dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,24 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($21,226 > 3,24$) dengan $Sig_{0,000} < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Sulawesi Selatan pada bagian teknik.

e. Uji T (parsial)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Berdasarkan Tabel 4, dengan mengamati kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Hipotesis kedua (H_2), Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan bagian teknik. Hal ini terlihat dari tabel signifikan budaya organisasi (X_1), $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{\text{tabel}} = (n-k)$, $42-3=39$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,941 > 1,684$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan bagian teknik.
- 2) Hipotesis ketiga (H_3), pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan bagian teknik. Hal ini terlihat dari tabel signifikan kepemimpinan (X_2), $0,001 < 0,05$. Nilai $t_{\text{tabel}} = (n-k)$, $42-3=39$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,586 > 1,684$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan demikian variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan LPP TVRI Sulawesi Selatan bagian teknik.

B. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sulawesi Selatan pada bagian teknik.

Berdasarkan hasil uji-F variabel budaya organisasi dan kepemimpinani secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini dilihat dari hasil uji $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($21,226 > 3,24$) dengan Sig f $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan (Y). Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Kurnia Putri dengan hasil penelitian yaitu nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh pendapat Sulaksono, (2016). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja

Yang dimana kita ketahui bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan inilah yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan bagaimana organisasi tersebut mampu memperkuat budaya organisasi dan sikap kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dengan demikian proses pencapaian tujuan dalam organisasi dapat direalisasikan dengan tepat waktu.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sulawesi Selatan pada bagian teknik.

Pada pengujian hipotesis ini bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Sulawesi Selatan pada bagian teknik memiliki t_{hitung} sebesar $2,941 > t_{\text{tabel}} 1,684$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ dengan menggunakan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,005 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, karena budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan sangat baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Sari dengan hasil pengujian koefisien regresi pada variabel budaya organisasi, diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$, yang berarti budaya organisasi memiliki signifikansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung pendapat Sulaksono, (2016) yang menyatakan bahwa nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia pada bagian teknik.

Pada pengujian hipotesis ini bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Sulawesi Selatan pada bagian teknik memiliki t_{hitung} sebesar $3,586 > t_{tabel} 1,684$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan $p-value < \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, karena kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan sudah baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Widyanto dan Supriyono dengan hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila

kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini didukung pendapat Sulaksono (2016), yang menyatakan bahwa pimpinan perusahaan merupakan orang yang paling berpengaruh untuk menentukan aktivitas yang harus dijalankan oleh karyawan.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja karyawan
2. Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amir, M. F. 2015. *Memahami Evaluasi Kerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [2] Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja sama Tim*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- [3] Ansory, H. A. F. & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- [4] Eko, W. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- [5] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- [6] Jurdi, Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Intranspublishing. Malang.
- [7] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- [8] Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta.

- [9] Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Umi Toha Ukhuwah Grafika. Makassar.
- [10] -----, 2018. *Kinerja Instrumen dan Pengukuran*. Rizky Artha Mulia. Batu Licin.
- [11] -----, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia. Takalar
- [12] Sadariah. 2016. *Menjadi Pemimpin Sejati dari Teori ke Praktek Dalam Perspektif Perubahan*. CV. Bintang Selatan. Makassar.
- [13] Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [14] Siswanto dan Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UIN-Malang Press. Malang.
- [15] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- [16] -----, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- [17] -----, 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- [18]
- [19] Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish. Yogyakarta.
- [20] -----, 2016. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- [21] Sutrisno, Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- [22] Suwatno dan Priansa, D. J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- [23] Tika, Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [24] Tjuju, Siswanto. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- [25] Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish. Yogyakarta.
- [26] Umi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang.
- [27] Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [28] Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [29] Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN