

Determinan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi

Mohamad Amin¹ dan Herman Surijadi²

¹ STIA Said Perintah

² Politeknik Negeri Ambon

hermansurijadi@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the impact of leadership, organizational culture and work motivation on the performance of employees of internet service provider in Ambon City. The type of research used is explanatory research. The population in the study is all employees of an internet service provider in Ambon City. Sampling used a simple random sampling technique with a final sample of 34 employees. Data collection was carried out by distributing online questionnaire instruments that utilized the google form. The analytical tool used to answer the objectives of this study is multiple linear regression analysis. The research results prove that; leadership and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. Another result is that organizational culture has a positive but not significant effect on the performance of employees of internet service provider in Ambon City.*

Keywords: *leadership, organizational culture, work motivation, performance*

Abstract: Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) Populasi dalam kajian adalah seluruh karyawan Perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel acak sederhana dengan sampel akhir sebanyak 34 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner online yang memanfaatkan google form. Alat analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan kajian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa; kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya yakni budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja

Pendahuluan

Sejak tahun 1990-an muncul paradigma baru yang sering disebut *New Public Management* NPM (Hood, 1991 dalam Agripa Fernando Tarigan, (2011). Paradigma tersebut muncul akibat adanya kritikan keras yang ditujukan kepada organisasi sektor publik yang sering tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreativitas. *New Public Management* berfokus pada manajemen sektor publik yang berorientasi pada kinerja, bukan berorientasi kebijakan. *New Public Management* pada awalnya lahir di negara-negara maju di Eropa dan Amerika. Namun, negara-negara berkembang pada saat itu juga telah mulai melaksanakan konsep ini termasuk Indonesia. Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan atau pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Bass, B.M., B.J. Avolio, 2003).

Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander, W.B., F. Hamilton, 2002; Yammarino, F.J., 1993).

Salah satu faktor situasional yang menjadi determinan berdampaknya kepemimpinan dewasa ini dan pada dekade mendatang terhadap kinerja pegawai adalah kualitas hubungan diantara pemimpin dan pengikutnya. Esensi hubungan tersebut adalah interaksi antar pribadi yang berbeda motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk didalamnya ketrampilan untuk mencapai tujuan bersama (Hani Handoko, 1996). Oleh sebab itu maka kualitas hubungan antar pemimpin dan pengikutnya akan menjadi vital karena kualitas hubungan tersebut akan sangat menentukan tingkat efektifitas peran kepemimpinan.

Hubungan yang dimaksudkan ini sebaiknya tidak semata dalam bentuk hubungan kerja yang sifatnya formal, namun hendaknya hubungan ini terbentuk atau terjalin secara lebih luas, artinya pemimpin atau atasan baiknya cenderung berperan atau bertindak sebagai mitra dengan pengikutnya atau bawahannya dalam segala hal yang khusus bersinggungan langsung dengan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sekarang dan dimasa depan, pemimpin harusnya fleksibel, terbuka dan mampu serta berani menyuarakan kepentingan pengikut atau bawahannya.

Kajiiian tentang dampak kepemimpinan terhadap kinerja disampaikan oleh Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, (2014) bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh; Rahman & Prasetya, (2018); Gede & Piartini, (2018); Andayani & Tirtayasa, (2019) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Namun pernyataan tersebut bertolak belakang dengan hasil kajian oleh Saputri & Andayani, (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berdampak negatif terhadap kinerja. Pemaparan ini menunjukkan bahwa terdapat hasil kajian empiris tentang dampak kepemimpinan terhadap kinerja memiliki hasil yang tidak konsisten.

Disamping peran dari kepemimpinan, faktor lainnya yang dipandang relatif mempengaruhi tingkat kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Harber, D.G., 1997). Budaya organisasi dipandang sebagai nilai nilai bersama dan norma norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota anggota organisasi.



Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai atau norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi (Abdul Rashid, M.Z., 2003).

Bicara menyangkut budaya (baik individu maupun organisasi) maka erat hubungannya dengan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Gibson, (2013) bahwa pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Pendapat ini sejalan dengan Hasil kajian empiris yang disampaikan oleh Vivin Rosvita, Endang Setyowati, (2017) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja. Hasil kajian ini sejalan dengan hasil-hasil kajian empiris lainnya oleh; Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada, (2019) yang juga mengakui bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil kajian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil kajian oleh Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berdampak terhadap kinerja. Pemaparan hasil-hasil kajian empiris ini juga menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja memiliki hasil yang berbeda atau inkonsistensi.

Hal lainnya yang dipandang relatif berdampak terhadap kinerja adalah tingkat motivasi pegawai itu sendiri (Tamaela, 2022). Hal didasarkan oleh pendapat yang menyatakan bahwa pengelolaan (manajemen) terhadap sumberdaya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja dan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tersebut salah satu aspek yang dapat mempengaruhinya adalah motivasi (Nur Ida Iriani, 2010). Tanpa ada motivasi, maka tujuan organisasi yang harus dicapai akan sulit untuk terlaksana seperti yang diungkapkan oleh Manullang, (1996) dalam Nur Ida Iriani, (2010) bahwa motivasi sangat penting untuk mendorong individu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan. Untuk itu setiap organisasi dewasa ini dituntut untuk lebih memperhatikan tingkat motivasi karyawannya agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal melalui kinerjanya.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain kepemimpinan dan budaya organisasi, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai, 2015). Malthis dan Jackson, (2016) mengemukakan Motivasi merupakan hasrat seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan yang akan berdampak terhadap kinerja.

Pernyataan diatas sejalan dengan beberapa hasil kajian terdahulu dalam 10 tahun terakhir. Salah satunya adalah dari hasil kajian Siagian, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan hasil kajian Gede & Piartini, (2018); Saputri & Andayani, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Anggreany Hustia, (2020). Namun ada juga peneliti lain yakni Suwati Yuli, (2013) yang menyatakan bahwa hasil yang sebaliknyanya yakni bahwa motivasi kerja tidak berdampak terhadap kinerja. Uraian hasil kajian-kajian terdahulu diatas juga menunjukkan bahwa dampak motivasi kerja terhadap kinerja juga memiliki hasil yang tidak konsisten.

Pemaparan hasil-hasil kajian empiris diatas menyangkut dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa terdapat hasil kajian yang berbeda atau tidak konsisten. Temuan ini lebih dikenal sebagai *empirical gap* yang merupakan perbedaan hasil penelitian empiris yang tidak konsisten, berbeda atau inkonsisten. Ferdinand, (2016) selanjutnya memberikan solusi terhadap inkonsisten tersebut berdasarkan *empirical gap* diatas yaitu menjadi celah untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Hal inilah yang memotivasi peneliti melakukan kajian melalui replikasi model kajian tersebut diatas dengan tujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Kajian Teori

Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Benardin dan Russell, (1998) dalam Resky Astrini, (2012) adalah pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Pangabean dalam Rahman & Prasetya, (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan kondisi dari sebuah kelompok yang memiliki tujuan secara jelas dan konsisten serta terpadu dengan tujuan individu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan oleh Blanchard dalam Wahyusumidsjo, (1999) adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Logikanya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerjasama mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain menurut kepemimpinannya. Hal



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

ini berarti bahwa seseorang yang sanggup mengarahkan atau mempengaruhi orang lain pada satu posisi yang berfungsi sebagai seorang pemimpin. Pengukuran variabel ini menggunakan 3 (tiga) indikator yakni; pengarahan, komunikasi dan pengambilan keputusan.

Kajiiian empiris tentang dampak kepemimpinan terhadap kinerja disampaikan oleh Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, (2014) bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh; Rahman & Prasetya, (2018); Gede & Piartini, (2018); Andayani & Tirtayasa, (2019) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan pernyataan dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diatas maka hipotesa yang diajukan untuk diuji lebih lanjut adalah;

H₁ ; Kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Jones dan Goerge, (2008) dalam Widodo, (2011) adalah seperangkat keyakinan, harapan, nilai, norma dan rutinitas kerja secara bersama yang berdampak pada interaksi antar individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Jones dan Goerge juga mengatakan bahwa interaksi individu maupun kelompok terkait budaya organisasi terbentuk melalui 4 aspek yakni; *personal and professional characteristics of people within the organization (characteristics of organizational members), organizational ethics, the employment relationship, and organizational structure* (Jones dan George, 2008) dalam Widodo, (2011). Secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada kinerja individu maupun organisasi. Variabel ini diukur melalui 7 (tujuh) indikator yakni; inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Kajian menyangkut dampak budaya organisasi terhadap kinerja telah banyak dikaji di Indonesia. Salah hasil kajian tentang topik tersebut disampaikan oleh Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman, (2014) bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja. Hasil kajian ini sejalan dengan hasil-hasil kajian empiris lainnya oleh; Vivin Rosvita, Endang Setyowati, (2017) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja. Hasil kajian ini sejalan dengan hasil-hasil kajian empiris lainnya oleh; Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada, (2019) yang juga mengakui bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Berdasarkan pernyataan dampak

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diatas maka hipotesa yang diajukan untuk diuji lebih lanjut adalah;

H₂ ; Budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Motivasi Kerja

Hasibuan S. P., (2019) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Definisi motivasi kerja oleh McClelland dalam Suwanto, (2020) mantakan bahwa kepemimpinan merupakan kekuatan yang bersumber dari dalam dan dari luar individu yang mendorong individu tersebut untuk bekerja sesuai format, arah, intensitas dalam jangka waktu tertentu. Tamaela, (2011) mangatakan bahwa motivasi merupakan talenta terbaik yang harus dimiliki oleh karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Dalam lingkungan suatu organisasi terlihat kecenderungan pengguna motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kinerja yang baik atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja cenderung berdampak pada kinerja. Variabel ini diukur melalui 2 (dua) indikator yang masing-masing motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Pernyataan kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja didasari atas beberapa hasil kajian terdahulu. Salah satunya adalah dari hasil Siagian, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan hasil kajian Gede & Piartini, (2018); Saputri & Andayani, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Anggreany Hustia, (2020). Berdasarkan pernyataan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diatas maka hipotesa yang diajukan untuk diuji lebih lanjut adalah;

H₃ ; Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) karena berupaya menjelaskan dampak dari kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam kajian adalah seluruh karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon (Ariman Raya Asri, Raja Sakti Indonesia dan Putera Mandiri Makasar). Penarikan sampel menggunakan teknik penarikan sampel acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan instrumen kuesioner *online* melalui *google form* kepada seluruh sampel. Hasil pendistribusian kuesioner menunjukkan bahwa seluruh kuesioner kembali hanya sebanyak 34 kuesioner sehingga sampel akhir adalah sebanyak 34 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dalam kajian ini menggunakan korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Pengujian reliabilitas kajian ini menggunakan *alpha cronbachs* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan lebih besar atau sama dengan 0.6 artinya apabila $\alpha = 0.6$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil pengujian instrumen penelitian terlihat berikut ini.

Tabel Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

| Variabel | Indikator | Item | Validitas | | | Reliabilitas | |
|--------------|----------------------------|--------------------|-----------|-------|-------|--------------|----------|
| | | | R | Sig. | Ket. | Alpha | Ket. |
| Kepemimpinan | Pengarahan | X _{1.1.1} | 0.685 | 0.000 | Valid | 0.753 | Reliabel |
| | | X _{1.1.2} | 0.617 | 0.000 | | | |
| | Komunikasi | X _{1.2.1} | 0.362 | 0.049 | | | |
| | | X _{1.2.2} | 0.733 | 0.000 | | | |
| | Pengambilan keputusan | X _{1.3.1} | 0.788 | 0.000 | | | |
| | | X _{1.3.2} | 0.784 | 0.000 | | | |
| Budaya Kerja | Inovasi & mengambil resiko | X _{2.1.1} | 0.273 | 0.145 | Valid | 0.909 | Reliabel |
| | | X _{2.1.2} | 0.674 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.1.3} | 0.610 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.1.4} | 0.663 | 0.000 | | | |
| | Perhatian pada detail | X _{2.2.1} | 0.658 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.2.2} | 0.641 | 0.000 | | | |
| | Orientasi hasil | X _{2.3.1} | 0.768 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.3.2} | 0.316 | 0.089 | | | |
| | Orientasi manusia | X _{2.4.1} | 0.624 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.4.2} | 0.740 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.4.3} | 0.454 | 0.012 | | | |
| | Orientasi tim | X _{2.5.1} | 0.729 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.5.2} | 0.748 | 0.000 | | | |
| | Agresivitas | X _{2.6.1} | 0.677 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.6.2} | 0.738 | 0.000 | | | |
| | | X _{2.6.3} | 0.716 | 0.000 | | | |
| Stabilitas | X _{2.7.1} | 0.239 | 0.203 | | | | |
| | X _{2.7.2} | 0.279 | 0.136 | | | | |
| Motivasi | Intrinsik | X _{3.1.1} | 0.332 | 0.073 | Valid | 0.835 | Reliabel |
| | | X _{3.1.2} | 0.637 | 0.000 | | | |
| | | X _{3.1.3} | 0.868 | 0.000 | | | |
| | Ekstrinsik | X _{3.2.1} | 0.739 | 0.000 | | | |
| | | X _{3.2.2} | 0.835 | 0.000 | | | |
| | | X _{3.2.3} | 0.686 | 0.000 | | | |
| | | X _{3.2.4} | 0.783 | 0.000 | | | |
| Kinerja | Kuantitas | Y _{1.1.1} | 0.823 | 0.000 | Valid | 0.770 | Reliabel |
| | | Y _{1.1.2} | 0.738 | 0.000 | | | |
| | Kualitas | Y _{1.2.1} | 0.676 | 0.000 | | | |
| | | Y _{1.2.2} | 0.574 | 0.000 | | | |
| | Tepat waktu | Y _{1.3.1} | 0.714 | 0.000 | | | |
| | | Y _{1.3.2} | 0.549 | 0.002 | | | |

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Hasil diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena tingkat signifikannya lebih kecil dari 0.05 sementara hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi diatas 0.60 sehingga seluruh data penelitian ini dapat dikatakan realibel.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan antara lain; uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data pada grafik *probability plot* telah menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat hasil gambar *charts scatterplot*. Hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian bebas heterokedastisitas karena titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinieritas dengan berpatokan pada besarnya nilai *tolerance* nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF berada dibawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka dapat dikatakan bahwa model ini layak untuk dilanjutkan ke tahapan penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda terlihat berikut ini.

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Coefficients | t hitung | Sig | Keterangan |
|--------------------------|--------------|----------|-------|------------------|
| Constant | 8.577 | | | |
| Kepemimpinan | 0.444 | 2.400 | 0.024 | Signifikan |
| Budaya Kerja | 0.035 | 0.983 | 0.335 | Tidak signifikan |
| Motivasi | 0.283 | 3.285 | 0.003 | Signifikan |
| <i>Adjusted R Square</i> | 0.622 | | | |
| t tabel | 1.697 | | | |

Sumber; Hasil pengolahan data penelitian, (2022)

Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa model konseptual yang dibangun telah mampu menjelaskan determinan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon dilihat dari kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja. Secara detailnya, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai mampu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sementara variabel budaya kerja meski berdampak namun secara statistik tidak signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Kepemimpinan dalam kajian ini dijelaskan oleh 3 indikator yakni pengarahan, komunikasi dan pengambilan keputusan yang selanjutnya terjabarkan dalam 6 item pernyataan. Seperti yang disentil

diatas bahwa kepemimpinan terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi yang menunjukkan jika kepemimpinan meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hasil ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang mengungkapkan bahwa nilai rata-rata persepsi responden tentang kepemimpinan adalah sebesar 4.56 yang berarti karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon relatif setuju dengan seluruh pernyataan tentang kepemimpinan. Hasil analisis deskriptif juga memperlihatkan bahwa indikator yang lebih baik dalam menerangkan kepemimpinan adalah indikator pengarahan, artinya bahwa secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa pengarahan tentang tugas yang disampaikan, relative jelas dan mudah dipahami sehingga dirasakan sangat membantu pegawai tersebut.

Temuan ini sejalan dengan hasil kajian empiris oleh Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani, (2014) bahwa kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh; Rahman & Prasetya, (2018); Gede & Piartini, (2018); Andayani & Tirtayasa, (2019) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Variabel prediktor berikutnya adalah budaya organisasi yang dalam kajian ini terwakili melalui 7 (tujuh) indikator yakni; inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil sejalan dengan hasil kajian terdahulu oleh Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman, (2014); Vivin Rosvita, Endang Setyowati, (2017) yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja. Hasil kajian ini sejalan dengan hasil-hasil kajian empiris lainnya oleh; Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada, (2019).

Variabel penelitian terakhir adalah motivasi kerja yang dalam kajian ini terukur melalui indikator motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik yang kemudian dijabarkan dalam 7 item pernyataan. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika motivasi kerja meningkat maka peningkatannya akan diikuti oleh peningkatan kinerja.



Bukti lain yang mendukung temuan ini adalah pada hasil analisis deskriptif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai mean (nilai rata-rata) persepsi tentang motivasi kerja adalah baik yang berarti bahwa karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon relatif setuju dengan seluruh pernyataan tentang motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dipersepsikan berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator yang relatif lebih baik dalam menjelaskan variabel ini adalah indikator intrinsik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh; Siagian, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan hasil kajian Gede & Piartini, (2018); Saputri & Andayani, (2018); Imelda Andayani & Satria Tirtayasa., (2019); Anggreany Hustia, (2020).

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut;

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika kepemimpinan meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika budaya organisasi meningkat, maka peningkatan tersebut tidak diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien regresi yang menunjukkan jika motivasi kerja meningkat, maka peningkatan tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Saran

Saran yang dapat diberikan melalui hasil kajian ini adalah sebagai berikut; bahwa hasil analisis lainnya menunjukkan bahwa variabel prediktor yang memiliki pengaruh yang relatif lebih kecil dan terbukti tidak signifikan terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Berdasarkan temuan ini maka disarankan kepada pimpinan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon (Ariman Raya Asri, Raja Sakti Indonesia dan Putera Mandiri Makasar) untuk mengambil kebijakan khususnya menyangkut sosialisasi budaya organisasi secara berkala kepada pegawai serta

mengimplikasinya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya berpotensi memberikan dampak positif dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perusahaan jasa instalasi jaringan internet di Kota Ambon.

Daftar Pustaka

- Abdul Rashid, M.Z., M. S. & J. J. (2003). The influence of Corporate Culture And Organizational Commitment on Performance. *Journal of Management Development*, 22(8).
- Agripa Fernando Tarigan. (2011). *Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*. Universitas Diponegoro.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Bass, B.M., B.J. Avolio, D. I. J. & Y. B. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2).
- Eduard Yohannis Tamaela. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Burnout Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Aset*, 13(2), 111–122. Retrieved from <https://widyamanggala.ac.id/journal/index.php/jurnalaset/article/view/78/52>
- Eduard Yohannis Tamaela & Surijadi Herman. (2014). Hubungan Kausalitas Budaya Kerja, Analisis Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Haullussy Ambon. *Benchmark*, 3(1), 93–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/wfau3>
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Kajian Manajemen: Pedoman Kajian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Pajajaran.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018).) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(4), 1107–1134.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hani Handolo, F. T. (1996). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 1–18. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/297708893.pdf>
- Harber, D.G., N. M. A. & V. J. C. (1997). Implementing Quality Service in a Public Hospital Setting: A Path-Analytic Study of the Organizational Antecedents of Employee Perceptions and



- Outcomes. *Public Productivity & Management Review*, 21(1).
- Hasibuan S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Locander, W.B., F. Hamilton, D. L. & J. S. (2002). Developing a Leadership-Rich Culture: The Missing Link To Creating a Market-Focused Organization. *Journal of Market-Focused Management*, 5.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nur Ida Iriani. (2010). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 8(2), 561–569. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/354/390>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Siagian, L. L. dan H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 156–165.
- Suwati Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tamaela, E. Y. (2022). an Examination of the Effect of Motivation, Compensation and Career Development on the Performance of BMT Employees. *Jurnal Koperasi Dan Bisnis*, 03(01). Retrieved from <https://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/109/56>
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Z. F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Wahyusumidsjo. (1999). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Graha Indonesia.

- Widodo. (2011). *Analisa Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi*. Malang: Bayu Media.
- Yammarino, F.J., W. D. S. & B. M. B. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *Leadership Quarterly*, 4(1).
- Yunita Sari Mustikaningsih & Rini Handayani. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 59–67.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.