

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru

LAMIN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jl. HR.Soebrantas, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : lamindal782@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the influence of organizational culture and leadership on the performance of employees of PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Pekanbaru Branch. In this study, data were collected through questionnaires to 40 people. The data analysis technique used was multiple regression analysis, which serves to prove the research hypothesis. Hypothesis 1 test obtained t_{count} value of organizational culture variable of 2,702 while for t_{table} value of 2,024. it can be concluded that the organizational culture variable has a significant effect on the performance of employees of PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Pekanbaru Branch. Hypothesis 2 test obtained the t_{count} value of the leadership variable of 3,043 while for the t_{table} value of 2,024. it can be concluded that the leadership variable has a significant effect on the performance of employees of PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Pekanbaru Branch. The results of Adjuster R Square of 0.524 (52.40%) explain that the performance of employees of PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Pekanbaru Branch is influenced by organizational culture and leadership by 57.10%.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Employee Performance*

Masalah kepemimpinan menjadi wacana yang hangat dibicarakan karena ada beberapa anggapan bahwa sifat kepemimpinan yang sudah ada dan dibawa sejak lahir. Ada anggapan bahwa pimpinan dilahirkan bukan dibuat, dengan kata lain seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat – sifat yang diperlukan sebagai pemimpin .

Kepemimpinan mengandung arti bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian

memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin. Dengan demikian, semakin memahami orang – orang disekitarnya, seorang pemimpin dapat dengan mudah menginterpretasikan kebutuhan yang ada dalam diri mereka (*inner needs*) ke dalam tindakan (*action*).

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan sector ekonomi, PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan jasa khususnya pengiriman barang seluruh wilayah di Indonesia. PT. TAM Cargo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang secara Door to Door untuk land of Sumatra, Java, Bali Dan Lombok. Dengan pengalaman para Sumber Daya Manusia yang profesional untuk menjaga keselamatan barang dari penjemputan ,pemberangkatan hingga pengantaran sampai tujuan dengan mengedepankan service terbaik untuk ketepatan waktu. Tam

Cargo selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggannya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada serta memberikan sarana pendukung yang terbaik demi memaksimalkan service dan kepuasan pelanggan.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013:119) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:23) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Penjelasan ini sejalan dengan yang dikemukakan Siswanto (2011:231) bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mathis dan Jockson dalam Ahmad Subekhi (2012:193) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah :

- a. Kualitas
Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan atau direncanakan.
- b. Kuantitas
Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
- c. Ketepatan Waktu
Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan

kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.

- d. Kehadiran
Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
- e. Kerjasama.

Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Menurut Romli (2014:194) budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Definisi budaya organisasi menurut Dessler (2016:138) Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Malayu Hasibuan (2013:444) bahwa : Budaya kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Veithzal Rivai (2011:825) Budaya kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Emron Edison (2016:131) budaya organisasi memiliki sejumlah indikator yang penting , diantaranya adalah :

- a. Kesadaran Diri

Pegawai dengan kesadarannya untuk mengembangkan diri, mentaati aturan dan pelayanan yang baik.

- b. Keagresifan
Pegawai menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, dan antusias dalam bekerja
- c. Kepribadian
Pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka
- d. Performa
Pegawai memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- e. Orientasi Tim
Pegawai melakukan kerja sama yang baik, saling melakukan komunikasi, koordinasi yang efektif.

Kepemimpinan menurut Kartono dalam bukunya yang berjudul Pemimpin dan Kepemimpinan (2011:95) yaitu kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktek kehidupan serta organisasi melingkupi konsep-konsep pemikiran perilaku sehari-hari dan semua peralatan yang dipakainya. Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindak pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya.

Menurut Dubrin (2011:3) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Menurut siagian dalam Sutrisno (2011:213), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan

meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Theo Haiman & William G. Scott dalam Sutarto (2011:17), "*leadership is a process by which people are directed, guided, and influenced in choosing and achieving goals*". (kepemimpinan adalah proses orang-orang diarahkan, dipimpin, dan dipengaruhi dalam pemilihan dan pencapaian tujuan).

Menurut Blancard dan Hersey dalam Sutrisno (2011:214), mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Media Septidira dkk, (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan Analisis
Adalah kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat menjadi pemimpin yang sukses
- b. Keterampilan Berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, dan nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik – teknik berkomunikasi
- c. Keberanian
Yaitu keberanian dalam melaksanakan tugas dan kepercayaan yang dibebankan
- d. Kemampuan Mendengar
Kemampuan dan kemauan mendengar pendapat atau saran bawahan.
- e. Ketegasan
Ketegasan dalam bersikap menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian situasi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT TAM Cargo yang dilaksanakan dari bulan

Maret 2021 sampai bulan Juni 2021. Menurut Arikunto (2015:173) populasi adalah keseluruhan objek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT TAM Cargo yang berjumlah 40 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Suharsimi Arikunto, (2015:174). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Arikunto (2015:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya, dengan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan memprediksi variabel terikat. Berikut hasil out put SPSS :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.156	8.039		1.388	.171
Budaya_Organisasi	.448	.166	.374	2.702	.009
Kepemimpinan	.419	.138	.421	3.043	.004

a. Dependent Variable: produktifitas

Sumber : Hasil Olah data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 11.156 + 0,448X_1 + 0,419X_2$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11.156 artinya tanpa adanya budaya organisasi dan

kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT TAM Cargo Pekanbaru tetap 11.156 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,448 menunjukkan arah hubungan yang positif. yaitu jika variabel budaya organisasi meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,448 satuan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,419 menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel kepemimpinan meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru sebesar 0,419 satuan.

Uji Hepotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.156	8.039		1.388	.171
Budaya_Organisasi	.448	.166	.374	2.702	.009
Kepemimpinan	.419	.138	.421	3.043	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan signifikansi 0,05 adalah :

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2.702 sedangkan untuk nilai t_{tabel} sebesar 2,024. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 3,043 sedangkan untuk nilai t_{tabel}

sebesar 2,024. maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru.

Uji Hepotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama- sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama- sama terhadap variabel kinerja karyawan

Tabel 3. Uji_F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1709.993	2	854.996	29.123	.000 ^a
Residual	1438.527	49	29.358		
Total	3148.519	51			

a. Predictors: (Constant),

Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil regresi berganda dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar 0,00 < 0,05, pada tingkat kesalahan 5%. Atau nilai F_{hitung} sebesar 29,123 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru.

Koefesien determinasi ini digunakan untuk melihat kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.524	5.41827

1	.737 ^a	.543	.524	5.41827
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

Sumber:Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjuster Adjuster R Square sebesar 0,524 atau 52,40% yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru sebesar 52,40%.

PEMBAHASAN

Dari uji Anova dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru, dari uji t dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru.

SIMPULAN

Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru. Hasil Adjuster R Square sebesar 0,524 (52,40%) menerangkan bahwa kinerja karyawan PT Tunas Antar Nusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru dipengaruhi budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 57,10%.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2015 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.

- Edison Emron, Yohni Anwar, Imas 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini 2011 *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013 ”*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, “ Bandung: Rosdakarya.
- Media Septidira, Ridwan Nurazi, Nasution (2013) *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Se-Provinsi Bengkulu)* The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 15, Nomor 5, Oktober ISSN 1979-2239
- Romli, Khomsyahrial, 2014 *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Refika, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta : Kencana Prenanda media Group.
- Siswanto Sastrohadiwiryo 2011 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”, Jakarta Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakarya.
- Veithzal Rivai 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016 *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.