

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
OPERASIONAL PT. PELINDO MARINE SERVICE DI SURABAYA**

Ridwan Arbi Suryantoro, Sri Rahayu, Wulandari Harjanti

STIE Mahardika, Surabaya, Indonesia

Arbi.ridwan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, (2) menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, (3) menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, (4) menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert; dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya, (2) kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya, (3) budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya, (4) kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya.

Kata-kata kunci : kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims for (1) to examine and analyze the influence of leadership partially on the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marine Service in Surabaya, (2) tested and analyzed the influence of competence partially affects the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marine Service in Surabaya, (3) tested and analyzed the influence of organizational culture partially on the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marine Service in Surabaya, (4) examine and analyze the influence of leadership, competence, and culture simultaneously affect the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marine Service in Surabaya. Samples were taken as many as 37 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale; and the method of analysis using multiple linear regression analysis. The results showed (1) leadership partially affects the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marines Service in Surabaya, (2) competence partially affects the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marines Service in Surabaya, (3) organizational culture partially affects the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marines Service in Surabaya, (4) leadership, competence, and organizational culture simultaneously affect the performance of the Operations Department of PT employees. Pelindo Marines Service in Surabaya.

Keywords: leadership, competence, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Seseorang bisa dilihat kemampuan kerjanya baik atau tidak akan terlihat dari sebuah tanggung jawabnya yang besar dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan atau diberikan oleh organisasi, oleh sebab itu hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan. Oleh karenanya pemimpin sebaiknya selalu berusaha untuk memperhatikan karyawannya agar pekerjaannya sesuai harapan. Mangkunegara (2015) memberi penjelasan tentang prestasi kerja adalah buah karya baik secara kualitas maupun kuantitas dan diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasar pernyataan Nitisemito (2015), mengatakan asset manusia adalah ketrampilan dan kepintaran melakukan rencana melakukan organisasi serta mengawasi agar kegiatan SDM lebih tersusun rapi untuk suatu tujuan. Apabila pernyataan Gomes (2016), SDM adalah tentang membuat arahan, organisasi, mengawasi, membuat rencana, pembelian, mengembangkan, memberi bonus, penyatuan, memelihara pegawai supaya tercapai tujuannya.

Kecenderungan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam departemen personalia asset manusia sangat terpengaruh oleh perkembangan teknologi, perkembangan zaman, kemajuan berpikir dan tantangan situasi terkini. Hal hal yang bisa diberi perhatian pada perkembangan departemen personalia yaitu banyak dilihat berbagai macam arah arah baru yang memberi pengaruh positif pada pengembangan perusahaan .. Menurut Gomes (2016) telah ditemukan pengaruh pengaruh baru pada perusahaan adalah : (1) Menitikbeatkan kegunaan aset manusia. (2) Bertambahnya perkembangan manajemen. (3) Penyatuan program Personalia. (4) Bertambahnya kepedulian pada perilaku kerja. (5) Fokus pada nilai organisasi dan kultur.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Menejemen SDMt Hasibuan (2017) Mnejemen SDM sangat dibutuhkan oleh sebuah prusahaan, dan kantor pemerintahan ataupun lembaga dalam hubungan para pegawainya. Oleh karena itu adalah mustahil suatu badan usaha mengabaikannya dikarenakan factor manusia memegang peranan yang sangat penting yaitu : (1) Menentukan kualitas, kwanntitas, serta pengalokasikan pegawai dengan ketentuan, dan ketentuan itu telah disesuaikan keperluan badan usaha disesuaikan dengan keperluan pekerjaan specification, tugas description,serta, tugas requitment. (2) Menentukan seleksi, pemindahan, dan juga alokasi pegawai disesuaikan asas the riight men in ithe riight palce aid the riight men in thee riight job.

(3) Menentukan rencana pengembangan, kemakmuran promosi serta pemutusan hubungan kerja. (4) Memprediksi permintaan dan negosiasi asset manusia pada permintaan berikutnya. (5) Memperhitungkan keadaan ekonomi secara umum serta pertumbuhan badan usaha pada khususnya. (6) Memantau secara teliti aturan-aturan kepegawaian serta putusan baik sokongan timbal balik dari badan usaha yang sama. (7) Memantau perkembangan serikat buruh dan kemajuan teknik. 8. Melakukan latihan, pendidikan, serta penilaian hasil performance pegawai. 9. Menyusun perpindahan pegawai baik secara vertikal ataupun horizontal. 10. Menyusun pemberhentian karyawan, pegawai purna tugas serta uang pensiun.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas perusahaan berada dibawah tanggung jawab departemen Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas tersebut sangat bervariasi sesuai dengan pelaksanaan fungsinya masing-masing. Fungsi dari sumber daya manusia menurut Cherrington (2015), terdiri dari : (1) Staffing/Employment Peran dari Staffing Employment ada tiga aktivitas penting, yaitu penarikan, perencanaan, serta seleksi sumber daya manusia. Pada dasarnya masing-masing manajer mempunyai tanggung jawab terhadap antisipasi atas kebutuhan sumber daya manusia. (2). Evaluation of Performance Departemen SDM serta para manajer, memiliki tanggung jawab terhadap penilaian kinerja. (3). Compensation Dalam halnya kompensasi atau reward maka dibutuhkan adanya hubungan yang terjalin baik bagian personalia maupun para pimpinan. (4). Training and Development Banyak tanggung jawab yang dipegang Departemen sumber daya manusia antara lain membantu manajer menciptakan rencana pelatihan bagi pegawai baru dan pegawai lama (mengembangkan ketrampilan), Departemen SDM sangat berperan untuk membimbing, melatih, mengembangkan yang jelas memiliki keterlibatan yang besar untuk mendukung keberhasilan para pegawai. (5). Employee Relations Dengan adanya persatuan buruh di sebuah perusahaan, maka bagian personalia dalam perusahaan tersebut akan menjadi lebih aktif karena urusannya dengan persatuan buruhnya. (6). Safety and Health Pada setiap perusahaan diberi kewajiban untuk memiliki program tentang keselamatan kerja terhadap karyawan. (7). Personnel Research Setiap Perusahaan selalu berusaha mengembangkan keberhasilan bisnisnya. Dalam hal ini bagian personalia memiliki peran dalam hubungannya dengan tiap-tiap person.

Peranan Manajemen

Dalam sebuah organisasi tujuan organisasi akan sangat mempengaruhi pola pikir dan tindakan dari manajer dalam organisasi tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain arah, Teknik yang dipakai, susunan, sedangkan dari unsur manusia bisa meliputi keahlian, etika, hal-hal yang dibutuhkan. Ada banyak latar belakang

dalam sebuah perusahaan , baik latar belakang Pendidikan , latar belakang kemampuan, latar belakang etika, namun dalam hal ini, seorang menejer harus bisa menggabungkan menjadi satu karakter dengan satu arah yang sama menjadi ciri karakteristik dari sebuah perusahaan tersebut. i. Untuk menjadikan pribadi dengan berbagai karakter tadi , maka tugas menejer adalah menyatukan berbagai karakter tersebut baik itu dari bagian organisasi maupun drmasing masing pribadi, sehingga akan menunjukkan ciri khas yang sama dari perusahaan tersebut. Berdasar pernyataan Robbins (2015) ada proses proses yang digunakan untuk menintegrasikan antara unsur manusia dan organisasi yaitu: (1). Memberikan arahan (*direction*) hal ini meliputi membuat putusan, membuat keunggulan-keunggulan dan lain sebagainya. (2). Perencanaan Perusahaan serta Kegiatan (*organization and job design*). (3). Pengaturan Informasi dan control (*communication and control system*).

Kepemimpinan

Stoner (2015) memiliki pernyataan lebih detail mengenai kepemimpinan yaitu dijelaskan , kepemimpinan manajerial adalah mekanisme dan dalam hal ini tidak hanya memberi pengarahan namun juga memberi pengaruh terhadap kegiatan masing tiap tiap bagian organisasi yang memiliki hubungan tugas. Apabila berdasar Flesherman, kemudian dicatat ulang Gibson (2015) mengungkapkan kepemimpinan merupakan upaya guna memberi pengaruh masing masing anggota (*interpersonal*) melalui sebuah cara komunikasi guna menuju sasaran yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi.

Setiap tindakan seorang pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya dalam suatu organisasi menunjukkan peranan kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pernyataan ini seperti filosofi yang dikatakan oleh Yukl (2015), menjelaskan tentang kepemimpinan yang mempunyai 10 jenis, adalah sebagai berikut: (1). *Leader role* (peran pemimpin), (2) *Figurehead role* (peran simbol), (3) *Monitoring role* (peran memantau), (4) *Liason role* (peranan penghubung), (5) *Disseminator role* (peranan dalam penyebaran), (6) *Spokesman role* (peranan juru bicara), (7) *Entrepreneur role* (peranan wiraswasta), (8) *Disturbance Handler Role* (peranan penghalau gangguan), (9) *Resource allocator role* (peranan membagi sumber daya), (10) *Role of Negotiator* (perunding).

Teori Kepemimpinan

Teori Sifat

Sebuah ilmu yang menyatakan tentang pimpinan memiliki karakter tersendiri yang menjadikan para pemimpin bisa menjadi pimpinan dalam organisasi.. Adapun karakter tersebut adalah mencakup pandangan, energy, kecerdasan dan pengetahuan, imajinasi, kepandaian

berbicara, percaya diri, kejujuran, serta keberimbangan kepribadian, model persahabatannya, relasi serta ambisi, dan lain-lain. (Handoko, 2015).

Teori Pribadi dan Perilaku

Ilmu yang menganalisa tentang suatu keputusan yang dikerjakan oleh pimpinan untuk melakukan relasi terhadap bawahannya guna menyemangati mereka tentang memberikan acara melaksanakan tugas yang dibebankan. (Handoko, 2015). Akan memiliki perbedaan dengan watak karena sikap akan berkembang, dan seseorang bisa mempelajarinya, dengan demikian setiap orang akan bisa menjadi seorang pemimpin yang tepat.

Syarat Pemimpin yang Baik

Syarat dan karakteristik yang wajib dipunyai oleh seseorang agar jadi pimpinan yang tepat, pernyataan Handoko (2015) yaitu : (1) Supervisory ability adalah melaksanakan tugas mendasar manajemen dan hal utamanya, kepemimpinan serta mengontrol kerja pegawai. (2) Need for occupational achievement, tugas ini tentang tanggung jawab serta kemauan untuk mencapai target suatu pekerjaan. (3) Intelligence, arif, pintar dan cermat, memiliki pemikiran dengan logika yang tepat. (4) Decisiveness, kemampuan bisa juga kepastian menentukan putusan, ahli dan sanggup menyelesaikan masalah yang ada. (5) Self assurance, kepastian, kepercayaan diri, serta cerdas dalam mencari solusi. (6) Initiative, mampu berbuat dengan kedewasaan, memotivasi diri sendiri untuk berkembang, inovatif.

Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah keahlian khusus seseorang ditempat kerjanya atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik seseorang menghasilkan kinerja yang baik." Wibowo (2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaikbaiknya".

Jenis Kompetensi

Jenis-jenis kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2015). adalah sebagai berikut: (1.) Keahlian pribadi (Karakter, motif, bawaan, pengetahuan, keterampilan atau keahlian) dan (2) Kompetensi Organisasi.

Karakteristik Kompetensi

Berdasar Spencer (dalam Wibowo, 2015) menjelaskan bahwa karakteristik kompetensi ada lima, yaitu: 1. Motif merupakan suatu hal untuk bertindak. 2. Sifat merupakan watak terhadap informasi dan situasi. 3. Konsep diri merupakan sikap, dan image seseorang. 4. Pengetahuan merupakan data atau berita yang dimiliki seseorang di bidang spesifik. 5. Keterampilan yaitu keahlian mengerjakan tugas baik fisik atau mental tertentu.

Tingkat Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Wibowo, 2015) sesuai pengelompokannya terdapat tiga level kompetensi, yaitu : 1. Behaviour tools a. Knowledges adalah kemampuan yang biasanya dipakai untuk bidang tertentu, seperti junior akuntan dan senior akuntan. b. Skills adalah kemampuan untuk berbuat yang baik. Contohnya: menerima pealamar yang skill baik dan mewawancarai dengan efektif 2. Image attribute a. Social role adalah pola perilaku orang yang diberi kekuatan atau sokongan oleh organisasi atau sekelompok sosial , Contohnya : menjadi pengikut atau pemimpin.41 b. Self-image merupakan suatu pola pikir seseorang terhadap identitas dirinya, harga dirinya, dan kepribadian. Misalnya: manager yang berbeda di atas “fast track” atau melihat dirinya sebagai pengembang. 3. Personal characteristic a. Traits merupakan arah tingkah berperilaku. Misalnya, bisa mendengarkan orang dengan baik. Contoh : bisa mendengarkan cerita orang lain. b. Motive adalah sesuatu yang mendorong tingkah laku seseorang dalam kemampuan atau bidang tertentu (afiliasi, prestasi, kekuasaan).contohnya: mempengaruhi tingkah ilaku orang lain dengan tujuan untuk kebaikan organisasi.

Strata Kompetensi

Menurut Wibowo (2015) Kompetensi bisa dipilah-pilah sesuai stratanya, kompetensi menjadi : 1. Core competencies merupakan kompetensi yang harus dimiliki semua karyawan dalam organisasi karena merupakan kompetensi inti dan dihubungkan dengan strategi organisasi. 2. Managerial competencies, kompetensi ini menunjukkan kinerja dan peran manager. 3. Functional competencies adalah keahlian sesuai tugas fungsinya.

Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (disadur Wibowo, 2015) menyatakan bahwa kompeensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : 1. Nilai dan keyakinan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian 5. Motivasi 6. Emosional 7. Intelektual 8. Budaya organisasi.

Budaya Organisasi

Robbin (2015) memberikan ciri utama budaya organisasi seperti tersebut dibawah ini :

1. Inisiatif pribadi. Kebebasan, tingkat tanggung jawab, serta independensi yang dimiliki seseorang..
2. Toleransi terhadap aktivitas beresiko. Batasan yang diijinkan pada karyawan untuk mengambil resiko, bertindak agresif, dan inovatif.
3. Arah. Seberapa jauh suatu organisasi menciptakan dengan sasaran yang jelas akan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Seberapa jauh bagian bagian dalam organisasi didukung untuk melakukan pekerjaan secara terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Seberapa jauh sejumlah manajer membentuk bantuan, membentuk komunikasi yang nyata, serta dorongan terhadap karyawan mereka.
6. Kontrol. Banyaknya peraturan serta pengawasan secara langsung yang dipakai untuk mengawasi serta pengendalian tingkah laku karyawan.
7. Identitas. Seberapa jauh anggota - anggota memahami diri mereka seluruhnya dan organisasinya dibandingkan kelompok kerja lain dengan bidang ahli profesional.
8. Sistem imbalan. Seberapa jauh alokasi imbal balik (contoh : promosi, kenaikan gaji) bersarkan kriteria prestasi bawahan sebagai sikap pilih kasih, kebalikan dari senioritas, dan lain sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Seberapa jauh bawahan didorong agar mengemukakan konflik serta kritik secara terbuka.
10. Model – model. Seberapa jauh komunikasi organisasi diberi batasan oleh susunan kewenangan formal.

Luthan (2016) menjelaskan beberapa ciri khusus budaya organisasi sebagai berikut :45

1. Tingkah laku yang teratur.
2. Aturan organisasi
3. Nilai luhur
4. Organisasi filosofi
5. Peraturan organisasi
6. Iklim organisasi.

Masing-masing budaya organisasi mempunyai ciri khusus. Kekhususan ini akan menjadi jati diri suatu organisasi dan akan menjadi pedoman anggota organisasi dalam berperilaku. Karyawan yang menerima budaya organisasi sebagai pedoman akan selalu mematuhi pedoman tersebut dalam kehidupannya di organisasi (Robbins, 2015).

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Siagian (2016) dijelaskan bahwa budaya organisasi ada lima fungsi, yaitu sebagai berikut:47

1. Menetapkan batasan tingkah laku dalam suatu organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki organisasi bagi para anggotanya.
3. Setiap anggota dengan sukarela membuat sebuah komitmen besar untuk keberhasilan suatu organisasi .
4. Menjaga stabilitas sosial di organisasi.
5. Merupakan alat pengendali tingkah laku anggotanya.

Proses Budaya Organisasi

Menurut Schein (2014) menyatakan proses terbentuknya budaya organisasi ada tiga cara, adalah :

1. Setiap Manajer mendapatkan serta mempertahankan para karyawan untuk

berpola pikir juga merasakan melalui cara yang mereka kerjakan.⁴⁸ 2. Mengajarkan serta mensosialisasikan bagaimana cara berpikir 3. Setiap tingkah laku manager adalah pola atau bisa dikatakan sebagai model peran yang menumbuhkan setiap karyawan guna memberi tanda dan menjadikan internal keyakinan, norma dan pola pikir mereka.

Dimensi / Elemen Budaya Organisasi

Budaya organisasi korporat ada 4 (empat) dimensi sebagai variabel bebas, yaitu : 1. Integritas Bertindak secara konsisten sesuai norma serta kebijakan suatu organisasi dan etika profesi. 2. Profesionalisme Pendidikan formal, pelatihan yang pernah diikuti seorang karyawan untuk suatu jabatan. Hal ini berkaitan erat dengan tanggung jawab pekerjaannya, seorang karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan secara efektif dan efisien. Apabila dalam menduduki jabatan karyawan diwajibkan mempunyai pendidikan khusus dan mempunyai pengalaman dalam kurun waktu lama maka organisasi tersebut merupakan organisasi profesional. 3. Keteladanan⁴⁹ Perilaku dimana seseorang harus mampu bekerja keras serta cerdas, memimpin karyawan secara persuasif, menciptakan hubungan vertikal juga horisontal yang harmonis adalah contoh sikap terpuj seseorang karyawan. Apabila pimpinan dan karyawan memiliki perilaku yang baik. 4. Menghargai Sumber Daya Manusia Penghargaan ini dilakukan melalui penilaian kerja atas prestasi seorang karyawan, karena karyawan tersebut terbukti berprestasi dalam bidang kinerja produk, kinerja pasar, kinerja process, research and development, kinerja pelayanan, sumber daya manusia, serta bidang prestasi lain yang dapat pertanggungjawabkan, dan tanggung jawab sosial pada masyarakat dan lingkungan.

Kinerja Karyawan

Secara umum apabila seseorang memiliki tujuan yang hendak dicapainya maka seseorang tersebut akan melakukan sesuatu. Akan sama dengan organisasi atau sebuah badan usaha, apabila memiliki tujuan hasil kerja yang maksimal dari karyawannya, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan kinerjanya.

Dharma (2014) menyatakan : “Kinerja merupakan hasil pekerjaan / jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sehingga bisa dikatakan maksud kinerja merupakan pencapaian seseorang bisa berupa barang ataupun jasa. Steers dan Porter (2015) menerangkan kinerja adalah gabungan tiga faktor penting, yaitu : “Kemampuan, tingkat motivasi kerja, perangsang dan keinginan seorang pekerja; kejelasan peranan seorang pekerja.

Standar- standar kinerja

Pada umumnya kinerja disusun atas dasar uraian jabatan bisa dipakai guna menghubungkan definisi jabatan statis ke kinerja dinamis serta juga bisa digunakan oleh setiap individu menggunakan pedoman uraian jabatan. Sofyandi (2015), standar kinerja dikatakan memuaskan bila : 1. Pemberitahuan menyatakan macam bidang pokok tanggung jawab pekerja 2. Mencantumkan tentang kegiatan kerja yang selanjutnya dilakukan 3. Memutuskan perhatian pada mekanisme kuantitatif tentang hasil kinerja yang selanjutnya diukur.

Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Siswanto(2016) unsur-unsur yang diperlukan untuk penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan adalah : 1. Kesetiaan Merupakan kemauan serta kesanggupan melaksanakan, mentaati, serta melakukan dalam pelaksanaannya untuk kegiatan sehari hari dengan kesadaran serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. 2. Prestasi kerja Prestasi kerja merupakan hasil dari pekerjaan tenaga kerja atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Prestasi karyawan sangat dipengaruhi ketrampilan, pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan. 3. Tanggung Jawab Merupakan kesanggupan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dikerjakan dengan baik dan tepat waktu, berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil serta tindakan yang dilakukan. 4. Ketaatan Ketaatan merupakan kesediaan karyawan untuk mengikuti peraturan dan undang-undang. 5. Kejujuran Kejujuran merupakan keiklasan tenaga kerja untuk mengerjakan tugasnya dan tidak menyelengkan kekuasaan yang diberikan. 6. Kerjasama Merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya. 7. Prakarsa Prakarsa adalah ide karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi pimpinan. 8. Kepemimpinan Kepemimpinan tentang seorang pekerja bisa meyakinkan orang lain hingga bisa diarahkan secara maksimal guna melakukan tugas pokok. Penilaian untuk hal ini sebenarnya untuk karyawan yang memiliki jabatan puncak, menengah, maupun tingkat bawah.

Penilaian Kinerja

Tipe kriteria yang menilai berdasar perilaku yang spesifik. Ketika melakukan penilaian, seringkali terjadi keterlibatan emosi dari penilai. Handoko (2015) menyatakan beberapa bias yang terjadi dalam evaluasi kinerja : 1. Halo effect Hal ini terjadi ketika penilai mempergunakan pendapat pribadi dalam menilai kinerja karyawan. 2. Kecenderungan terbesar Hal ini terjadi karena penilai cenderung memberi nilai rata-rata. 3. Terlalu lunak Dalam

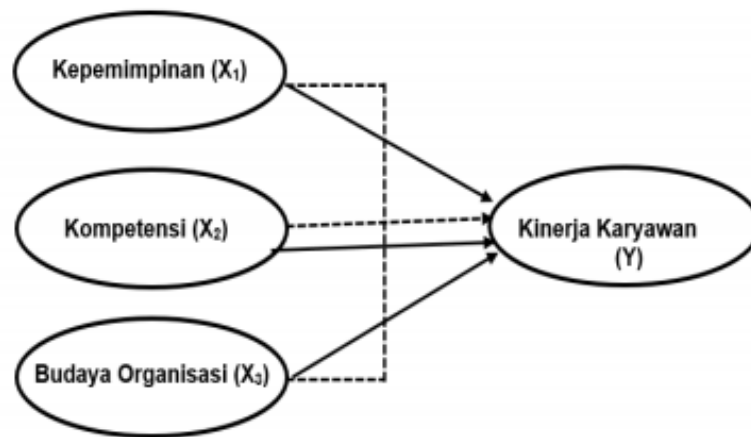
penilaian ini penilai sangat mudah memberikan nilai yang sangat baik. 4. Prasangka pribadi Bias ini terjadi karena penilai mempunyai prasangka pribadi terhadap karyawan yang dinilai. 5. Dampak kesan terakhir Bias ini terjadi karena penilai hanya menilai kinerja karyawan berdasarkan kinerja terakhir yang diingatnya.

Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasar pernyataan Anoraga (2015) penilaian kinerja sebagai berikut : 1. Penilaian prestasi kerja menolong para pengambil keputusan untuk menetapkan pemberian bonus, kenaikan upah, pemberian bonus serta macam macam kompensasi yang lainnya. 2. Keputusann penempatan kerja Demosi, transffer, dan promosi, dilandaskan atas prsstasi kerja yang dilakukan pada waktu lampau. 3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan Prestasi kerja yang tidak baik akan memerlukan peltihan dan perstasi yang baik menunjukkan kemampuan yang bisa dikembangkan. 4. Penyimpangann proses staffing Prestasi kerja yang tidak baik bisa jadi menyatakan kondisi prosedur staffing yang terjadi di departemmen personallia. 5. Ketidaktepatan informasi57 Presstasi kerja yang tidak baik bisa jadi menyatakan adanya kesalahan rencana sumber daya manusia, informasi analisis jabatan, serta komponen dalam sistim informasi manajemen personalia. 6. Kesalahann disain pekerjaan Prestasi kerja yang jelek bisa jadi adalah tanda kesalahan sebuah disain pekerjaan. Penillaian kinerja memberi bantuan untuk memeriksa setiap kesalahan. 7. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kinerja yang dilakukan dengan tepat bisa memberi jaminan keakuratan bisa juga menjamin keputusan penerapan internal tanpa adanya diskriminasi. 8. Tantangan-tantangan eksternal Adakalanya factor factor diluarr lingkungan mempengaruhi prestasi kerja misalnya kondisi keuangan , kesehatan, serta urusan pribadi yang lain. Penilaian kinerja bisa digunakan mendeteksi factors dari luar dan bisa memberi solusi pada tenaga kerja.

Kerangka Konseptual

Seperti yang telah diuraikan di latar belakang, rumusan, tujuan dan manfaat penelitian, serta kajian Pustaka, maka dapat disusun kerangka penelitian berikut ini:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Hipotesis

Suatu penelitian, hipotesis adalah pernyataan yang paling mendasar kedudukannya. Oleh sebab itu peneliti diwajibkan memiliki kemampuan merumuskan hipotesis secara benar dan jelas. Rumusan hipotesis merupakan cara untuk mempermudah peneliti dalam menyingkap rahasia yang harus dibuktikan suatu kebenarannya.

Metode

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan, maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memakai keseluruhan karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya, Departemen Operasional dengan jumlah total 37 orang. Penyebaran kuisisioner dilakukan selama 3 (tiga) hari yaitu mulai dari tanggal 5 November 2020 sampai dengan tanggal 7 November 2020. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sampel total) dengan jumlah sampel 37 karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya, 6364 Departemen Operasional. Adapun alasan mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena Sugiono (2016) mengatakan bahwa apabila jumlah populasi tidak sampai 100 maka seluruhnya diambil sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

Mengacu pada judul skripsi ini maka ada beberapa variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel terikat dan variabel bebas seperti berikut ini: 1. Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. 2. Variabel bebas (X) adalah variabel yang

mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah profesionalisme, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Definisi Operasional

Penjabaran dari kepemimpinan, kompetensi dan operasional serta indikatornya bisa dibaca pada keterangan berikut ini : 1. Kepemimpinan (X1), menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berupa pengaruh antar individu (personal) yang dilaksanakan pada suatu kondisi untuk mencapai tujuan tertentu. Rivai (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin harus bisa secara tegas melaksanakan ketegasannya pada instansi atau organisasi. Indikator kepemimpinan terdiri dari : 1) Kerjasama 2) Efektivitas 3) Partisipatif 4) Tauladan 5) Ketegasan keputusan 2. Kompetensi (X2) berdasar Spencer & Spencer dalam Moehariono (2015) memberi penjelasan yaitu kompetensi merupakan : karakteristik keahlian yang ada pada diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator Moehariono (2015) memberikan beberapa indikator terhadap kompetensi seperti berikut ini: 1) Pengetahuan (Knowledge). 2) Keterampilan (Skill) 3) Sikap (Attitude) 3. Budaya Organisasi Budaya organisasi merupakan kesepakatan kolektif sesama anggota organisasi (Robbins, 2015). Beberapa indikator budaya organisasi menurut Robbins (2015) antara lain: 1) Rasa yakin 2) Nilai 3) Norma 4) Kepercayaan 5) Kerja tim 4. Kinerja (Y) adalah hasil kerja seseorang yang bisa berupa barang atau jasa dan dipakai untuk menilai karyawan tersebut. Beberapa indikator kinerja menurut Gomes (2016), yaitu : a. Kualitas kerja (work quality) b. Kuantitas kerja (work quantity) c. Pemahaman pekerjaan (Job Knowledge) d. Kreatifitas (creativity) e. Kerja sama (work together).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) cukup setuju, (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju. Dalam mengisi kuesioner responden diminta memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat responden.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, regresi linear berganda dipergunakan sebagai alat analisa data. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS sebagai pengolah data primer dan data sekunder. Pengujian meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis yang terdiri dari analisis Regresi Berganda, Uji F, Uji T, koefisien determinan berganda. Uji asumsi klasik yaitu

meliputi uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heterokedastisitas dipergunakan untuk analisis statistic infernsial.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Kevalidan instrumen dalam penelitian ini diuji dengan uji validitas. Apabila instrument tersebut dapa tmengukur yang sebenarnya maka dikatakan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini, dan sebaliknya apabila instrument tersebut tidak valid maka instrument tersebut tidak dapat dipergunakan. Rumus korelasi Spearman's dipergunakan sebagai alat uji validitas sebagai berikut (Sugiono, 2016), sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Dimana :

r_s : koefisien korelasi

d : perbedaan simpangan baku (s) dan level nilai mutlak error (e)

n : total sampel

Hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

H_0 : $r = 0$

H_1 : $r \neq 0$

Pernyataan dikatakann valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel korelasi pada derajat (db) $n-2$ atau jika nilai probabilitas $< 0,05$. Keandalan (realibilitas) suatu alat ukur bisa diketahui dengan menggunakan uji reabilitas.. Fungsi uji reliabilitas untuk mengetahui kemampuan alat ukur bisa memberi hasil relatif tidak ada bedanya jika dilakukan pengukuran ulang pada suatu obyek yang tidak berbeda. Dengan demikian masalah konsistensi dan ketepatan merupakan fokus dari validitas. Alpha Cronbach dipergunakan untuk menguji reliabilitas dengan melihat koefisiennya, rumus yang dipergunakan seperti berikut ini (Sugiono, 2016):

$$\alpha = \frac{r}{1 - (k-1)r}$$

Dimana :

- α = kondisi Alpha Cronbach
- k = total pernyataan
- r = rerata korelasi diantara item pernyataan

Arikunto (2016) menjelaskan ukuran realibilitas sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indeks Kriteria Realibilitas

| No | Interval Alpha Cronbach | Kriteria |
|----|-------------------------|---------------|
| 1 | < 0,200 | Sangat rendah |
| 2 | 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,400 – 0,599 | Cukup |
| 4 | 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 5 | 0,800 – 1,000 | Sangat tinggi |

Sumber : Arikunto (2016)

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan metode yang mengembangkan model (persamaan) yang menerangkan korelasi antara beberapa variabel. Untuk model regresi variabel dibedakan menjadi dua bagian, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun rumus regresi berganda menurut Sugiono (2016) seperti berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan.

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi variabel bebas X_1, X_2, X_3

b_0 : konstanta

e : error

X_1 : kepemimpinan

X_2 : kompetensi

X_3 : budaya organisasi

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh semua variabel bebas maka perlu dilakukan uji simultan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Berikut ini adalah tahapan untuk melakukan uji simultan:

Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ Yang artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$ Yang artinya secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menentukan Tingkat Signifikansi

Besarnya tingkat signifikansi yang diinginkan adalah $\alpha = 5\%$ atau interval of confidence sebesar 95 % dan dengan degree of freedom (k-1) dan (n-k), dimana n adalah total observasi dan k adalah total variabel bebas.

Menghitung nilai f hitung

Nilai F ditentukan dengan memakai rumus berikut ini (Sugiyono, 2016) :

$$F \text{ hitung} : \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R² = Koefisien determinasi

n = Total sampel

k = Total variabel bebas

Membandingkan F hitung dengan F tabel

F-tabel ditentukan dengan cara melihat tabel distribusi F dengan probabilitas 0.05 (5%). Selanjutnya dilihat pada kolom n yang menunjukkan jumlah responden dan kolom 4 (jumlah variabel), kemudian ditarik garis lurus dari kolom n (jumlah responden) yaitu 37 ke kolom 4 (jumlah variabel). Titik temu antara jumlah responden (n) dan probabilitas jumlah variabel (kolom 4) adalah nilai tabel F. Untuk menerima hipotesis nol atau menolaknya maka dibuat kriteria sebagai berikut :

- a) F hitung < F table berarti H₀ diterima H₁ ditolak, berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) b) F hitung > F table berarti H₁ diterima H₀ ditolak, berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menggunakan Koefisien Determinan Berganda (r²)

Merupakan cara mengukur besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya bisa diketahui dari hasil hitungan dengan program SPSS version 23.00.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t guna dipergunakan untuk mendapatkan pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Perhitungan uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS Version 23.00. Prosedur Uji t seperti diuraikan berikut ini :

Merumuskan Hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 : $\beta_1 \neq 0$ Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap Variabel terikat.

Menentukan nilai t hitung

Signifikansi level yang diinginkan adalah $\alpha = 1$ hingga 5% dengan degree of freedom atau df ($n - k - 1$) dimana k adalah total variabel bebas.

Menghitung nilai t hitung

Sugiono (2016) merumuskan t-hitung seperti berikut ini:

$$T_{\text{hitung (t)}} = \frac{\beta_1}{\text{Se}(\beta_1)}$$

Dimana

Se (β) : $\sqrt{\text{var } b}$

Var : variasi

Se : standard error

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

T-tabel ditentukan dengan cara melihat tabel distribusi t dengan probabilitas 0.05 (5%). Selanjutnya dilihat pada kolom n yang menunjukkan jumlah responden, yaitu sebanyak 37 responden dan kolom probabilitas 0,05 (5%), kemudian ditarik garis lurus dari kolom n (jumlah responden) ke kolom probabilitas 0.05 (5%). Titik temu antara jumlah responden (n) dan probabilitas 0.05% adalah nilai tabel t. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- t hitung < t tabel berarti Ho diterima dan H1 ditolak artinya variabel bebas tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat.

- $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik Untuk menguji asumsi dasar program linier berganda digunakan uji asumsi klasik yaitu meliputi : 1. Uji Multikolinieritas Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas maka dipergunakan uji multikolinieritas. Gujarati (2015) menjelaskan bahwa jika nilai VIP kurang dari 4 atau 5, maka tidak terjadi multikolinieritas. 2. Uji Normalitas Grafik normal P-P Plot digunakan untuk menguji asumsi kenormalan. Dari pengujian tersebut akan nampak adanya sebaran data yang normal yaitu sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan data yang memiliki ciri khas. Di sekitar garis diagonal akan ditemukan pengamatan yang paling banyak memiliki nilai (Santoso, 2016).

Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan distribusi gangguan atau faktor gangguan yang memiliki jenis yang tidak sama atau jenisnya tidak konstan. Metode yang dipakai guna mengetahui heteroskedastisitas adalah uji glejser, dengan prosedur berikut ini (Gujarati, 2015) :

- a. Mencari nilai residual (lel) dengan meregresikan antara variabel bebas dan variabel terikat tanpa memersoalkan heteroskedastisitas.
- b. Dilakukan regresi dari nilai absolute residual (lel) terhadap X_i yang memiliki pengaruh kuat dengan $\delta 2\mu$ dengan formula regresi sebagai berikut : $lel = \beta_0 + \beta_1 X_1 + u$.
- c. Dalam uji statistik ditentukan ada tidaknya heteroskedastisitas guna menguji hipotesis : $H_0 : \beta_1 = 0$ dan $H_1 : \beta_1 \neq 0$
- d. Ketentuan penarikan keputusan :
 - 1) bila probabilitas $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
 - 2) bila probabilitas $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka dalam model ini terdapat heteroskedastisitas.

Uji Otokorelasi

Otokorelasi bisa terjadi apabila ada korelasi yang signifikan dari dua data yang berdekatan. Korelasi seperti ini merupakan korelasi serial untuk data time series dan merupakan otokorelasi parsial untuk data cross section.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Supaya penelitian ini berhasil, untuk itu perlu dilakukan identifikasi karakteristik responden seperti berikut ini

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1 | Perempuan | 9 | 24,3% |
| 2 | Laki-Laki | 28 | 75,7% |
| Jumlah | | 37 | 100% |

Sumber : PT. Pelindo Marine Service

Dari tabel 4.1 akan nampak bahwa sesuai menurut klasifikasi jenis kelamin responden, untuk itu responden perempuan sebanyak 9 karyawan atau sekitar 24,3% dan responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sejumlah 28 orang atau sekitar 75,7%. Jadi responden untuk penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 28 karyawan atau sekitar 85,7%.

Tabel 4.2
Usia Responden

| No | Usia Responden | Jumlah | Prosentase |
|--------|----------------|--------|------------|
| 1 | 19 – 25 tahun | 5 | 13,5% |
| 2 | 26 – 30 tahun | 8 | 21,6% |
| 3 | 36 – 40 tahun | 19 | 51,4% |
| 4 | 41 – 45 tahun | 4 | 10,8% |
| 5 | > 45 tahun | 1 | 2,7% |
| Jumlah | | 37 | 100% |

Sumber : PT. Pelindo Marine Service di Surabaya

Menurut tabel 4.2 tbsa dilihat bahwa berdasar klasifikasi umur responden, maka responden dengan usia 19 – 25 tahun adalah sejumlah 5 karyawan atau sekitar 13,5%, responden dengan usia 26 – 30 tahun adalah sejumlah 8 karyawan atau sekitar 21,6%, responden dengan usia 36 – 40 tahun adalah sejumlah 19 karyawan atau sekitar 51,4%, responden dengan usia 41 – 45 tahun adalah sejumlah 4 karyawan atau sekitar 10,8%, dan responden dengan usia > 45 tahun sejumlah 1 karyawan atau sekitar 2,7% dari total responden penelitian.

Uji Validitas

Penyelesaian uji validitas ini bisa menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00. Hasilnya akan tampak pada table berikut :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

| No | Variabel | Koefisien Korelasi | R Tabel | Sig | Keterangan |
|----|----------|--------------------|---------|-------|------------|
| 1 | X1.1 | 0.814 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.649 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.621 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.750 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.669 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0.708 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0.764 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0.839 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0.748 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 10 | X1.10 | 0.810 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 11 | X2.1 | 0.705 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 12 | X2.2 | 0.847 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 13 | X2.3 | 0.773 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 14 | X2.4 | 0.826 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 15 | X2.5 | 0.659 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 16 | X2.6 | 0.817 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 17 | X2.7 | 0.839 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 18 | X2.8 | 0.831 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 19 | X2.9 | 0.731 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 20 | X2.10 | 0.753 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 21 | X3.1 | 0.837 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 22 | X3.2 | 0.933 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 23 | X3.3 | 0.821 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 24 | X3.4 | 0.917 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 25 | X3.5 | 0.838 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 26 | X3.6 | 0.884 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 27 | X3.7 | 0.842 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 28 | X3.8 | 0.953 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 29 | X3.9 | 0.821 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 30 | X3.10 | 0.864 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 31 | Y1 | 0.563 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 32 | Y2 | 0.528 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 33 | Y3 | 0.603 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 34 | Y4 | 0.539 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 35 | Y5 | 0.571 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 36 | Y6 | 0.505 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 37 | Y7 | 0.618 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 38 | Y8 | 0.521 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 39 | Y9 | 0.573 | 0,3160 | 0,000 | Valid |
| 40 | Y10 | 0.447 | 0,3160 | 0,000 | Valid |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari tabel 4,3 hasil uji validitasnya memberi petunjuk jika semua item penelitian dinyatakan valid jika setiap nomor pertanyaan terdapat koefisien korelasi (r hitung) yang

lebih besar daripada r tabel, dengan demikian akan dapat digunakan untuk alat mengukur variabel yang telah ditetapkan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan Indeks untuk menjelaskan petunjuk akan kemampuan suatu alat ukur yang dapat dipercaya serta diandalkan . Alat ini akan disebut andal (reliabel) apabila mempunyai koefisien keandalan realibilitas $\geq 0,6$ (Arikunto, 2016). Guna menyelesaikannya uji reliabilitas dapat memakai program SPSS dan hasilnya seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan (X_1) | 0,89218 | reliabel |
| Kompetensi (X_2) | 0,81329 | reliabel |
| Budaya Organisasi (X_3) | 0,84022 | reliabel |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Perolehan uji reliabilitas yang terlihat pada tabel diatas memperlihatkan bahwa setiap koefisien reliabilitas nilainya lebih besar dari 0,6 sehingga alat yang dipakai dikategorikan reliabel.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Tipe uji yang diprasyaratkan dalam statistik regresi adalah uji asumsi. Makna dari Uji ini untuk melihat sejauh mana pemikiran pemikiran dalam model regresi bisa terpenuhi oleh model uji.

Uji Normalitas

Grafik normal P-P Plot digunakan untuk menguji kenormalan asumsi kenormalan. Dari pengujian tersebut akan nampak adanya sebaran data yang normal yaitu sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan data yang memiliki ciri khas. Di sekitar garis diagonal akan ditemukan pengamatan yang paling banyak memiliki nilai (Santoso, 2016).

Untuk hasil ujian normalitas dari tiap variabel penelitian akan nampak pada lampiran, kemudian secara ringkas bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorof-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 37 |
| Normal parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.82831809 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .271 |
| | Positive | .271 |
| | Negative | -.255 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.629 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .185 |

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji normalitas dari ketiga variabel, yaitu kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3). Semua variabel tersebut dinyatakan memenuhi asumsi normal karena nilai signifikansinya 0,185 yang berarti lebih besar dari 0,05.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser (Gujarati, 2015) dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel. Dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila $p > \alpha$ (0,05)

Tabel 4.6
Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | 1 (Constant) | 31.795 | 9,837 | | |
| Kepemimpinan | .083 | .139 | 1.387 | .653 | .238 |
| Kompetensi | .088 | .166 | 1.615 | .817 | .377 |
| Budaya Organisasi | .072 | .173 | 1.293 | .739 | .185 |

a. Dependent variable : kinerja karyawan

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel diatas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai p lebih besar dari α (0,05) dengan demikian bisa ditarik kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Dalam melaksanakan pengujian antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini dilakukan pengujian multikolinearitas. Pengujian ini dengan mencermati kedekatan korelasi antar variabel bebas yang mencerminkan koefisien hubungan untuk kategori signifikan. Cara pengujiannya membandingkan nilai toleransi yang diperoleh dari hitungan regresi berganda. Bila angka toleransi $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---------|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | |
| 1 (Constant) | 93.0715 | 13.193142 | | | 5.28105 | | | |
| Kepemimpinan | .838 | .183285 | 0.80283 | | 3.79164 | .000 | .169 | |
| Kompetensi | .854 | .173254 | 0.83167 | | 3.79393 | .000 | .171 | |
| Budaya Organisasi | .817 | .180316 | 0.80132 | | 3.65163 | .000 | .152 | |

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 4.7 menunjukkan toleransi:

- Kepemimpinan 0,169
- Kompetensi 0,171
- Budaya organisasi 0,152

Sehingga toleransi semua variabel bebas diatas 0,1, dengan demikian antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas bisa juga dilakukan dengan perbandingan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dengan nilai 10. Terjadi multikolinearitas jika nilai VIF > 10 . Tabel 4.8 adalah hasil uji masing-masing variabel :

Tabel 4.8
Ringkuman Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel Bebas | VIF | Kesimpulan |
|----|-----------------------------|-------|-----------------------|
| 1 | Kepemimpinan (X_1) | 8.318 | Non Multikolinearitas |
| 2 | Kompetensi (X_2) | 7.917 | Non Multikolinearitas |
| 3 | Budaya Organisasi (X_3) | 8.173 | Non Multikolinearitas |

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : disarikan dari lampiran.

Uji Autokorelasi

Cara melihat dalam tiap variable bebas tidak terjadi suatu hubungan maka dilakukan uji autokorelasi. Uji autokorelasi bisa memakai uji Durbin Watson (DW-test). Apabila nilai terletak antara dL dan dU maka suatu observasi tidak terjadi autokorelasi. Merujuk table Durbin Watson untuk $n = 37$ dan $k = 3$ (total variabel bebas) diketahui nilai dL sebesar 1.3068 dan dU sebesar 1.6550. berdasarkan kalkulasi regresi didapatkan nilai uji Durbin Watson sebesar 1.496 yang berada antara 1.3068 dan 1.6550, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate | Durbin Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .942 ^a | .885 | .874 | 12.084 | 1.496 |

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : disarikan dari lampiran.

Analisis Regresi Berganda

Guna melihat pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompetensi atas kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya maka digunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. Secara rinci perhitungannya nampak dalam tabel 4.10 dan tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

| Variabel Bebas | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 94,6908 | 12,836054 | | 5,97594 | |
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,783 | 0,179283 | 0,83161 | 3,58329 | ,000 |
| Kompetensi (X ₂) | 0,891 | 0,186922 | 0,86543 | 3,80532 | ,000 |
| Budaya Organisasi (X ₃) | 0,872 | 0,172707 | 0,74192 | 4,65164 | ,000 |

a. Dependent variable : kinerja karyawan

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 4.10 adalah hasil analisis regresi linier berganda yang terdiri dari kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, sehingga bisa diuraikan : 1. Kinerja

karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini terlihat dari signifikansi $t < 0,05$. 2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini terlihat dari signifikansi $t < 0,05$. 3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini terlihat dari signifikansi $t < 0,05$. 4. Dari tiga variabel bebas yang terdapat dalam model analisa regresi berganda, diperoleh koefisien regresi parsial tak terstandarisasi (Unstandardized Coefficients) berikut ini : $b_1 =$ kepemimpinan sebesar 0,783 $b_2 =$ kompetensi sebesar 0,891 $b_3 =$ budaya organisasi sebesar 0,872 Dengan konstanta regresi yang diperoleh sebesar 94,6908. Maka dapat dibuat formula Fungsi Regresi Linier Berganda berikut ini : $Y = 94,6908 + 0,783 X_1 + 0,891 X_2 + 0,872 X_3 + e$ Keterangan : Y : Kinerja karyawan a : Konstanta, senilai 94,6908 menjelaskan jika tanpa kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi, maka kinerja karyawan berkurang 94,6908 b_1 : Koefisien regresi kepemimpinan senilai 0,783 berarti setiap tambahan 1 satuan kepemimpinan maka kinerja karyawan meningkat 0,783. b_2 : Koefisien regresi kompetensi senilai 0,891 berarti setiap tambahan 1 satuan kompetensi maka kinerja karyawan meningkat 0,891. b_3 : Koefisien regresi budaya organisasi senilai 0,872 berarti setiap tambahan 1 satuan kompensasi maka kinerja karyawan meningkat 0,872. e Kesalahan, berasal dari ketidakmampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Tabel 4.11
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 583,622 | 3 | 184,727 | 37,514 | 0,000 ^a |
| Residual | 73,426 | 34 | 3,948 | | |
| Total | 656,048 | 37 | | | |

a. Predictor : (Constant), kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : Disarikan dari lampiran

Dalam tabel 4.11 adalah hasil analisis regresi linier berganda yang berisi variabel bebas kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi pada kinerja karyawan, sehingga bisa diberi penjelasan berikut : 5. Kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari nilai F dan signifikansi F. F hitung memiliki nilai 37,514 dan signifikansi F senilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (signifikansi $F < 0,05$).

Tabel 4.12
Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate | Durbin Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .942 ^a | .885 | .874 | 12.084 | 1.496 |

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,942 hal ini memberi petunjuk bahwa ada kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,2%. Korelasi ini bisa tergolong kuat, bisa diketahui bahwa suatu hubungan disebutkan sempurna bila koefisien korelasinya senilai 100% atau 1.

Selain itu bisa dijelaskan bahwa nilai R Square 0,885 menyatakan bahwa ketiga variabel bebas memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan 88,5%. Maka sisanya senilai 11,5% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak terlibat dalam model.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Uji simultan) merupakan cara uji keseluruhan guna memperoleh pengertian apakah koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Cara melakukan uji hipotesis ini dengan cara mengamati hasil analisis regresi berganda pada tabel 5.13 dan 5.14 dan bisa dirumuskan berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

| Variabel Bebas | Variabel Terikat | R Square | R | F _{hitung} | Sig |
|----------------|--|----------|-------|---------------------|-------|
| Y | X ₁ , X ₂ , X ₃ | 0,885 | 0,942 | 37,514 | 0,000 |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Nilai F Hitung sebesar 37,514 dengan 37 responden (N = 37) dan K (jumlah variabel) ada 4, sehingga (4, 37) pada level kesalahan 5%, sesuai Tabel Uji-F didapat Nilai F tabel senilai 2,63. Dengan demikian F hitung > F tabel (37,514 > 2,63) oleh karena itu hipotesis yang menyebutkan "kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara serempak pada kinerja karyawan (Y) PT. Pelindo Marine Service di Surabaya adalah terbukti. Untuk ini bisa dicermati pada level signifikan 0,000 (0%) yang terletak dibawah 1 dan 5%. Koefisien korelasi simultan (R) senilai 0,942 (94,2%) sehingga secara serempak dikatakan

kepemimpinan kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat (karena melebihi 50%) pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya (Y). Selanjutnya koefisien determinasi simultan (R Square) nilainya 0,885 (88,5%), artinya turunkannya level kinerja karyawan ditetapkan senilai 88,5% oleh variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi sisanya 11,5% disebabkan oleh variabel diluar model.

Uji Parsial (Uji t)

Guna melihat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara parsial maka digunakan Uji t. Sedangkan variabel bebasnya yaitu kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi, terbukti memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, yang mana uji ini memberi perbandingan antara tingkat probabilitasnya t dengan signifikannya 5%.

Uji parsial dipakai guna mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat. Data yang diperoleh ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji t

| Variabel | t hitung | t tabel | Sig | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|-------|------------|
| Kepemimpinan | 3,79164 | 2,02619 | 0,000 | Signifikan |
| Kompetensi | 3,79383 | 2,02619 | 0,000 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | 3,65163 | 2,02619 | 0,000 | Signifikan |

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari hasil uji t diatas bisa diuraikan bahwa secara parsial kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut bisa memberi bukti bahwa penjelasan derajat kebebasan (DK) senilai 37, dengan level kesalahan 5% diperoleh t tabel senilai 2,02619, hal ini berarti:

1. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Kondisi tersebut dikarenakan thitung kepemimpinan lebih melebihi t-tabel ($3,79164 > 2,02619$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
2. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Hal tersebut dikarenakan t-hitung untuk kepemimpinan melebihi t-tabel ($3,79383 > 2,02619$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.

3. Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Kondisi ini dikarenakan kompensasi lebih besar daripada t-tabel ($3,65163 > 2,02619$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.

Pembahasan Hasil Analisis

Dari uraian yang dijelaskan pada bab terdahulu sudah dinyatakan tentang gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian, gambaran umum obyek yang diteliti, dan hasil analisis pembuktian hipotesis. Oleh karenanya pada bab ini diuraikan tentang variabel yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Untuk pembahasannya dijelaskan besarnya pengaruh tiap variabel baik secara parsial ataupun simultan dengan bermacam macam analisisnya, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, adalah benar dan terbukti. Hal ini dikarenakan t-hitung kepemimpinan lebih besar daripada t-tabel ($3,79164 > 2,02619$) dengan level signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Keadaan ini selaras dengan keadaan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya bahwa kepemimpinan yang efektif akan sangat memberi pengaruh pada kinerja karyawan.
2. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, adalah benar dan terbukti. Hal ini dikarenakan t-hitung kepemimpinan lebih besar daripada t-tabel ($3,79383 > 2,02619$) dengan level signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Semua ini sesuai situasi di PT. Pelindo Marine Service di Surabaya bahwa kompetensi karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
3. Budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh pada kinerja karyawan adalah benar dan terbukti. Hal ini dikarenakan t-hitung budaya organisasi lebih besar daripada t-tabel ($3,65163 > 2,02619$) dengan level signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Semua selaras dengan kondisi di lapangan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya, yang mana budaya organisasi sangat memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
4. Secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Hal ini dikarenakan F hitung kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi lebih besar dari F tabel ($37,514 > 2,63$), dengan level signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$).
5. Kompetensi memberi pengaruh yang mendominasi kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service di Surabaya. Hal ini dikarenakan kompetensi mempunyai determinasi

parsial sebesar 3,79393 yang lebih besar dari variabel bebas lainnya, kepemimpinan sebesar 3,79164 dan budaya organisasi sebesar 3,65163. Semua ini sesuai kondisi lapangan yang mana karyawan yang memiliki kompetensi yang baik selalu menyatakan kinerja yang baik.

Kesimpulan

Dari perhitungan regresi linier berganda yang telah diuraikan diatas, maka bisa diperoleh kesimpulannya :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya.
4. Kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Operasional PT. Pelindo Marines Service di Surabaya.

Saran

Berdasar kesimpulan yang diperoleh, bisa dinyakakan beberapa saran membangun yang bisa digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Pelindo Marines Service di Surabaya yaitu :

1. Sebaiknya Pimpinan PT. Pelindo Marines Service di Surabaya tetap melanjutkan kepemimpinannya yang sudah sangat baik serta selalu memelihara hubungan baik dengan seluruh karyawan, perhatian terhadap pengaduan karyawan dan selalu memberi pengarahannya dan motivasi kepada karyawan.
2. Sebaiknya Pimpinan PT. Pelindo Marrine Service di Surabaaya terus meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Sebaiknya Pimpinan PT. Pelindo Marines Service di Surabaya senantiasa menjaga nilai luhur budaya organisasi dan terus menerus menciptakann budaya organisasi yang baru guna menaikkan kinerja karyawan.

4. Sebaiknya Pimpinan PT. Pelindo Marines Service di Surabaya secara berkala melakukan pemilihan karyawan terbaik yang bisa dilakukan untuk periode setiap 3 (tiga) bulan dan karyawan yang terpilih sebagai karyawan terbaik akan mendapatkan bonus finansial sesuai kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2015. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad, 2016. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Basit, Abdul, Veronica Sebastian, dan Zubair Hassan, 2017. Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management, Vol.5 (No.2), November, 2017*.
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Siswanto, 2016. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press
- Chatab, Nevizond, 2017. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Dharma, Agus, 2016. *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hair, Jr., Joseph F., et. al., 2016. *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, New Jersey
- Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hofstede, G. J., 2016. *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly. New York.
- Hersey dan Blanchard, 2015. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.
- Ivancevich, Jhon M. 2016. *Human Resource*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malhotra, Naresh. 2016. *Basic Marketing Research*. Pearson Education, England.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Martak, Marwan N. M., 2015. Analisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Airlangga, Tahun XXV, No. 1 April 2015*.
- Moeheriono, 2015, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ramadhany, Delfi, 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda*, *Jurnal PSIKOBORNEO*, 2017, 5 (2): 368-374 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666, *ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id*.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisike-7*. PT. RAJAGRAFINDO, Depok, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Ruky, Achmad S., 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ruky, Achmad S., 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, singgih. 2016. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saydam, Gauzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko. Gunung Agung, Jakarta.
- Schein, Edgar H., 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Siagian, Sondang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sofyandi, Herman, 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Steers, Richard. M dan Porter, 2015. *Motivation and Work Behaviour*. McGraw- Hill Inc., Singapore.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2015. *Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan, 2015. *Kapita Seleka Teori Kepemimpinan 2*, Yayasan Bangun Indonesia & Uhamka Press. Jakarta.

Yukl, Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Ridwan Arbi Suryantoro
Alamat : Jl. Ngagel Dadi V 41, Ngagel Rejo, Wonokromo-Kota Surabaya
E-mail : Arbi.ridwan@gmail.com

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

| | | |
|--|---|---|
| Nama Lengkap Ridwan Arbi Suryantoro |  | Kewarganegaraan Indonesia |
| Tempat, Tanggal Lahir Surabaya, 06 Januari 1995 | | Agama Islam |
| Jenis Kelamin Laki-laki | | Alamat Sekarang Jl. Ngagel Dadi V 4A, Ngagel Rejo, Wonokromo - Kota Surabaya 60245 |
| Status Kawin | | Telepon 082233443542 |

Pendidikan

| FORMAL | NON FORMAL |
|--|--|
| 2010 – 2013 • Politeknik Pelayaran Surabaya Jurusan • Ahli Teknika Tingkat IV Jalan Gunung Anyar Boulevard No. 1, Surabaya | • BRILIANT Training Indonesia 12 November 2017 • ISO 9001:2015 9 Desember 2018 • ISO 9001:2015 17 Maret 2019 • ISO 14001:2015 At Edotel Hotel – Sidoarjo |