

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PHINTRACO SEKURITAS

HENDY REYNALDI
R. WASISTO RUSWIDIONO

Trisakti School of Management
hendyrey21@gmail.com
wasisto@stietrisakti.ac.id

Abstract: Employee performance is the result of work that has been achieved by someone in the organization in accordance with the responsibilities carried out in an effort to achieve organizational goals well. This is what makes performance very important to be implemented in the company. This study aims to determine and analyze the influence of leadership variables, organizational culture and competence on employee performance. The object of this research is PT Phintraco Sekuritas, which is one of the Indonesian securities companies. The sample used in the study was 95 employees using non-probability sampling techniques. Where the data collection technique is done using a questionnaire. The results of research indicate that leadership and competence have an influence on employee performance. Meanwhile, organizational culture variables have no effect on employee performance. So that PT Phintraco Sekuritas needs to pay attention to leadership behavior among employees, develop an applied organizational culture and competencies to obtain maximum employee performance.

Keywords: Leadership, organizational culture, competence, and employee performance.

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diraih seseorang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal inilah yang membuat kinerja menjadi sesuatu yang sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT Phintraco Sekuritas yang merupakan salah satu perusahaan sekuritas Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 95 karyawan dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga PT Phintraco Sekuritas perlu memperhatikan perilaku kepemimpinan antar karyawan, mengembangkan budaya organisasi yang diterapkan dan kompetensi untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan bagian *Human Resource and Departement* (HRD) pada PT. Phintraco Sekuritas dalam sebulan ada satu atau dua orang yang masih terlambat datang pada jam kerja. Meskipun peraturan jelas menyebutkan bahwa setiap karyawan harus datang tepat waktu, namun masih terdapat karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut dibuktikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Terlambat 2016-2020

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-----------------|------|------|------|------|
| Jumlah Karyawan | 5 | 9 | 14 | 17 |

Sumber: Data internal PT. Phintraco Sekuritas

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Bahkan pada tahun 2016 terdapat 17 orang karyawan yang terlambat. Menurut keterangan bagian *Human Resource and Departement* (HRD) PT. Phintraco Sekuritas,

kebiasaan datang terlambat sudah seperti hal yang wajar di Negara Indonesia, namun PT. Phintaco Sekuritas berusaha mengurangi perilaku datang terlambat dengan memberikan teguran.

Sebuah organisasi selalu memerlukan pemimpin untuk mewujudkan harapan agar dapat mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. Sistem manajemen yang mampu berjalan dengan baik dan benar dapat terjadi apabila seseorang tidak berani mengambil resiko untuk melakukan proses manajemen. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan sangat diperlukan dalam manajemen, dan begitu sebaliknya. Kebutuhan seorang pemimpin semakin mendesak manakala timbul beragam tuntutan baru akibat dari perkembangan tersebut. Sebagai seorang pemimpin perlu memiliki kapasitas untuk menjalankan suatu misi yang mampu membawa orang lain ke berbagai perubahan yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan.

Menurut Kasmir (2016, 182) menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja. Pada bukti diatas menunjukkan bahwa pendapatan keuangan perusahaan menurun karena masih banyaknya karyawan yang masuk tidak tepat waktu di dalam perusahaan.

Penelitian ini memiliki judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Phintraco Sekuritas". Dengan alasan untuk mengetahui apakah dalam PT Phintraco Sekuritas memiliki pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Menurut Kaswan (2014, 2) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pemimpin mempengaruhi sekelompok individu lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wibowo (2016, 5) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan

mendukung orang lain untuk mencapai sasaran. Selain itu, Menurut Wibowo (2016, 6) kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Ha1: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas.

Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018, 5) menyatakan bahwa pengetahuan sosial yang beragam dalam suatu organisasi yang terdiri dari aturan (norma-norma yang berlaku), serta nilai-nilai yang membentuk sikap dan karakter setiap karyawan merupakan pengertian dari budaya organisasi. Busro (2018, 4) juga menyatakan bahwa cara seseorang ketika berpikir, berperasaan, dan bereaksi sesuai dengan pola-pola tertentu dalam organisasi atau yang ada pada bagian dari organisasi merupakan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2016, 15) memberikan pengertian bahwa budaya organisasi sebagai sesuatu yang dilakukan pekerja yang menimbulkan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan yang membentuk suatu persepsi dalam organisasi. Muarif *et al.* (2015) menyatakan bahwa budaya merupakan konsep penting dalam memahami karakteristik masyarakat dan kelompok manusia dalam periode waktu tertentu (cenderung membutuhkan waktu yang lama).

Ha2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas.

Kompetensi

Menurut Dessler (2017, 408) kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan. Menurut Wibowo (2016, 271) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan pekerjaan dengan tuntutan yang didasari oleh keterampilan dan ilmu pengetahuan. Wibowo (2016, 272) menyatakan bahwa landasan merupakan dasar karakteristik seseorang dalam menilai

bagaimana cara perilaku atau berpikir seseorang untuk menyamakan kondisi dan situasi serta mendukung dalam periode waktu cukup lama dapat diartikan sebagai kompetensi. Ha₃: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas.

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016, 127) kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan suatu organisasi baik *commercial* maupun *non-commercial* dalam suatu kurun waktu tertentu. Menurut Kasmir (2016, 182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013, 18) kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang berbentuk kuantitas atau kualitas (dapat diukur).

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pada kinerja karyawan PT.

Phintraco Sekuritas yang berlokasi di Jakarta Selatan. Menjawab rumusan masalah dalam penelitian, maka penelitian ini akan menggunakan bentuk penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. (Sekaran dan Bougie 2016, 389).

Wilayah yang terdiri dari dua hal baik objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang dibentuk oleh peneliti guna menyimpulkan generalisasinya dapat dikatakan sebagai populasi (Sugiyono 2019, 126). Populasi pada PT. Phintraco Sekuritas adalah berjumlah 95 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan *non-probability sampling* meliputi sampel jenuh merupakan pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data responden yang telah diterima kemudian dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25. Berikut ini merupakan hasil analisis dan pembahasannya:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Kompetensi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | B | Std. Error | Beta |
|--------------|--------|------------|-------|
| 1 (Constant) | 18,344 | 1,890 | |
| TOTAL_X1 | -,356 | ,102 | -,470 |
| TOTAL_X2 | ,062 | ,112 | ,080 |
| Total_X3 | ,358 | ,063 | ,542 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil kuesioner diolah menggunakan SPSS V.25

Persamaan regresi pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,344 - 0,356 X_1 + 0,062 X_2 + 0,358 X_3 + e$$

Artinya apabila nilai kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kompetensi (X₃) adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y)

yang dihasilkan adalah sebesar 18,344. Koefisien Regresi Kepemimpinan = -0,356. Setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan (X₁) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas sebesar -0,356 satuan, jika nilai budaya organisasi (X₂) dan kompetensi (X₃) dianggap konstan.

Koefisien Regresi Budaya Organisasi = 0,062. Setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas sebesar 0,062 satuan, jika nilai kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_3) dianggap konstan. Koefisien

Regresi kompetensi = 0,358. Setiap kenaikan satu satuan kompetensi (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas sebesar 0,358 satuan, jika nilai kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dianggap konstan.

Tabel 3. Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,344 | 1,890 | | 9,704 | ,000 |
| | TOTAL_X1 | -,356 | ,102 | -,470 | -3,488 | ,001 |

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25
Keterangan: Variabel Dependen = Total_Y

Tabel 3 menunjukkan nilai sig variabel kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu $-3,488 < 1,98638$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.

Phintraco Sekuritas. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadude *et al.*, (2019) dan Tewal (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,344 | 1,890 | | 9,704 | ,000 |
| | TOTAL_X2 | ,062 | ,112 | ,080 | ,558 | ,579 |

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25
Keterangan: Variabel Dependen = Total_Y

Tabel 4.19 menunjukkan nilai sig variabel budaya organisasi sebesar $0,579 > 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu $0,558 < 1,98638$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

pada PT. Phintraco Sekuritas. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Menurut Gulo (2018) dan Muarif *et al.* (2015) mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Variabel Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18,344 | 1,890 | | 9,704 | ,000 |
| | TOTAL_X3 | ,358 | ,063 | ,542 | 5,635 | ,000 |

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25
Keterangan: Variabel Dependen = Total_Y

Tabel 5 menunjukkan nilai sig variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu $5,635 > 1,98638$. Nilai t tabel diperoleh menggunakan cara sebagai berikut. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Winanti (2011) dan Qamariah dan Fadli (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi ditingkatkan akan berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan beberapa pengujian yang dilakukan, kesimpulan yang didapat bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun variabel lainnya seperti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENCES

- Busro. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management Fifteenth Edition*. Florida International University: Peason Education Ltd.
- Fadude, Fikri Djafar., Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Manado: E-jurnal Universitas Sam Ratulangi, vol. 7, no 1.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gulo, Yupiter. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 1a.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2014. *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muarif, Munazar R., Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 3: 363-372.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. 2011. Pagaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonom*, Vol. 14, No. 2: 63-73.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. Chichester: John Wiley dan Sons.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan dalam melakukan penelitian. Data informasi yang berhasil diperoleh dalam penelitian ini masih dinilai kurang lengkap menurut peneliti, dimana data persaingan perusahaan seperti laporan keuangan dan data absensi karyawan merupakan data yang bersifat internal. Selain itu, keterbatasan dalam jumlah responden yang digunakan dalam penelitian.

Dalam mengatasi keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Kepada PT. Phintraco Sekuritas diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang sudah ada melalui manajemen *human resources* yang dimiliki. Mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, perlu diadakan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Phintraco Sekuritas.

- Tewal, Ferdinan S., Silvy L. Mandey, A. Joy. M. Rattu. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. Manado: E-jurnal Universitas Sam Ratulangi. Vol. 5. No. 3.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat).