

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM SANGIHE ISLANDS REGENCY*

Oleh:

Nikita Gozal¹**Irvan Trang²****Merinda H. Ch. Pandowo³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[¹nikitagosal88@gmail.com](mailto:nikitagosal88@gmail.com)[²trang_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)[³merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

Abstrak: Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perhatian yang besar pada pengembangan sumber daya manusia diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling technique*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstrack: *Every company will always try to improve the performance of its employees, with the hope that what the company's goals will be achieved. Great attention to the development of human resources is expected to be a process to maintain and improve quality, so that it has an impact on increasing the performance of the company where the employee is located. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, communication and organizational culture both simultaneously and partially on employee performance at PDAM Sangihe Islands Regency. The population in this study amounted to 82 people. The research sample was 54 respondents. Sampling was done by purposive sampling technique. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach to determine the relationship or influence between two or more variables. The results of hypothesis testing show that the leadership style, communication and organizational culture simultaneously and partially influence the performance of the employees of the Sangihe Islands Regency PDAM.*

Keywords: *leadership style, communication, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perhatian yang besar pada pengembangan sumber daya manusia diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Sedarmayanti (2013: 260) mengungkapkan bahwa 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). Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya.

Seorang pimpinan dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan sebuah organisasi dimana pimpinan memegang kekuasaan penting dalam setiap pengambilan keputusan, membuat rencana dasar dan dalam menentukan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pimpinan untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat berkerja dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015 :150).

Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016: 511). Dengan adanya suatu komunikasi yang baik dalam perusahaan hal ini dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melalui komunikasi, karyawan dapat saling berkerja sama dengan satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015: 236). Sistem nilai yang kuat akan menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan semangat kerja, sehingga nilai-nilai yang diyakini karyawan telah menjadi dasar perilaku karyawan ketika berkerja hal tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kepulauan Sangihe merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang menyelenggarakan kegiatan penyediaan air bersih bagi masyarakat. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang sektor pelayanan publik maka untuk menjamin seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah di rencanakan, tuntutan kinerja yang tinggi terhadap para karyawan dalam berkerja sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe, perusahaan perlu membenahi gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2006).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2014: 42). Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono, 2008:34).

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima (Robbins dan Judge, 2015: 223). Indikator komunikasi adalah: 1. Informasi menyangkut pekerjaan 2. Informasi pengambilan keputusan 3. Diskusi masalah kerja 4. Informasi diluar jam kerja (Endang, 2010: 121).

Budaya Organisasi

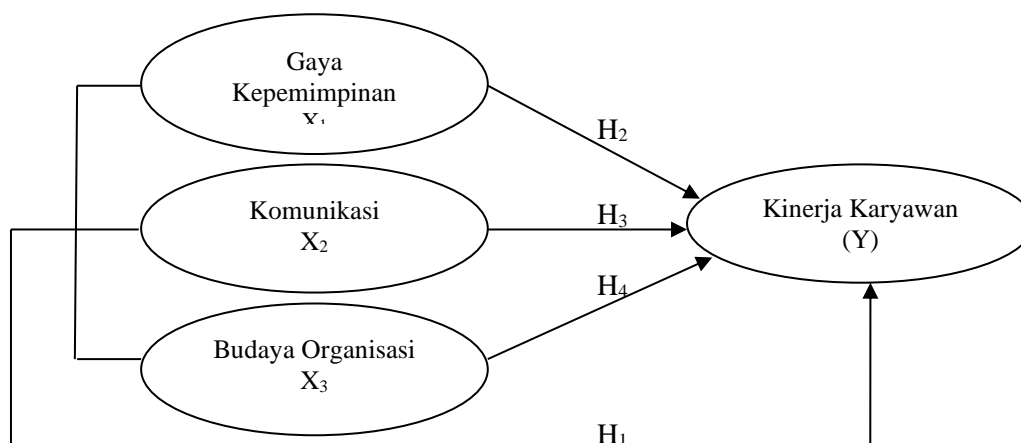
Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012: 374). Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Robbins dan Judge, 2015).

Penelitian Terdahulu

Manaroinsong, Dotulong dan Taroreh (2017) Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 66 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. Sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kartini (2021) Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XY yang berjumlah 262 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan PT XY yaitu sejumlah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode SPSS Regresi linier berganda. Penelitian ini menguji tiga variabel yaitu : komunikasi (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel independent dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XY.

Penelitian Korengkeng, Adolfini dan Pandowo (2019) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 karyawan yang dihitung berdasarkan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber : Kajian teori, 2021***Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_1 : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

H_2 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

H_3 : Komunikasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

H_4 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan teori dan model penelitian yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2016: 55) pendekatan asosiatif adalah “pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe, yang berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 54 orang.

Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer penelitian ini didapat dari hasil kuesioner. Data sekunder diambil dari buku, jurnal, artikel dan literatur yang relevan dari perpustakaan dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas (Validity Test)**

Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Probabilitas hasil korelasi jika lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dikatakan sah dan sebaliknya tidak sah/valid (Arikunto, 2006).

Uji Reliabilitas (*Realibility Test*)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur. Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang bersangkutan dinyatakan reliabel (Mustafa, 2009).

Teknik Analisis

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2016).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016).

Linier Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode ini yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016: 96), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Dasar pengambilan Keputusan :

1. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
Komunikasi	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,000	0,05	Valid
	Y1	0,000	0,05	Valid

	Y2	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Hasil analisis dapat dilihat pada *output* di atas, nilai signifikan untuk setiap pertanyaan adalah $< \alpha$ 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

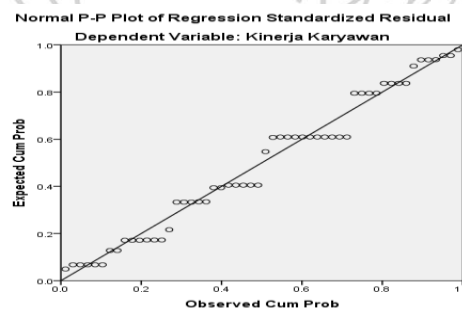
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,917	Reliabel
2	Komunikasi (X_2)	0,920	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X_3)	0,918	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,918	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021.

Pada gambar 2 terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

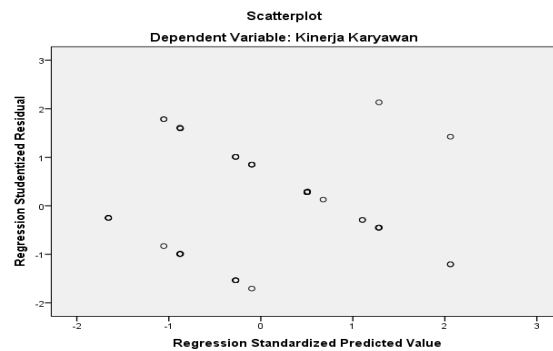
Variabel	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,427
Komunikasi (X_2)	1,229
Budaya Organisasi (X_3)	1,196

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 3 berikut terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	0.724	0.468		1.546	0.128
Gaya Kepemimpinan	0.286	0.109	0,325	2.635	0.011
Komunikasi	0.220	0.112	-0.226	1.969	0.055
Budaya Organisasi	0.284	0.091	0.354	3.133	0.003

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Dari Tabel koefisien regresi di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,724 + 0,286 X_1 + 0,220 X_2 + 0,284 X_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,724 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,724 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,286 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,286 satuan dengan asumsi variabel konstan (X_2 dan $X_3 = 0$).
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,220 menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel komunikasi (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel lain konstan (X_1 dan $X_3 = 0$).
4. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,284 menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika skor variabel budaya organisasi (X_3) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel lain konstan (X_1 dan $X_2 = 0$).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.683 ^a	0.466	0.434	0.404

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Pada model *summary* di atas diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,466. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 46,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis**Uji F****Tabel 6. Uji F**

	Model	<i>sum of</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	7.112	3	2.371	14.548	0.000 ^b
	Residual	8.148	50	0.163		
	Total	15.259	53			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 > 0,05 maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Uji t**Tabel 7. Uji t**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1. (Constant)	0.724	0.468		1.546	0.128
Gaya Kepemimpinan	0.286	0.109	0.325	2.635	0.011
Komunikasi	0.220	0.112	0.226	1.969	0.055
Budaya Organisasi	0.284	0.091	0.354	3.133	0.003

Sumber: Hasil Olahan Data, 2021.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah 0,011 < 0,05 maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X₂) adalah 0,055 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₃ ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak diterima atau tidak terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X₃) adalah 0,003 < 0,05 maka H₄ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ketika pimpinan mempergunakan cara atau gaya tertentu dalam memimpin bawahannya maka kepemimpinan mempunyai peranan untuk mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Lomban, Taroreh, Pandowo (2017) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Menurutnya, bila pemimpin mampu melaksanakan dengan baik maka sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan suatu organisasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan adanya komunikasi efektif yang terjalin pada setiap karyawan selain dapat meminimalisir konflik yang terjadi antar karyawan, tetapi dapat saling berkerjasama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Namun dalam PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe komunikasi bukanlah hal yang paling

mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kawilarang, Kawet dan Uhing (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lalamentik, Kindangen dan Lengkong (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi dan norma-norma yang berlaku di PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe apabila dijalankan dengan baik oleh para karyawan hal ini akan membentuk perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melisa, Subarto (2021) yang menyatakan keberhasilan suatu organisasi merupakan hal yang sangat diperhatikan dimana didalamnya terdapat faktor budaya organisasi seperti nilai-nilai, norma, moral, kepercayaan yang dapat membentuk sikap karyawan dan kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya:

1. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe
3. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pimpinan diharapkan dapat lebih meningkatkan pemberian dorongan atau semangat motivasi kepada para bawahan guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.
2. Pihak manajemen PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe harus mempertahankan dan meningkatkan komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan dan atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.
3. Pihak manajemen PDAM Kabupaten Kepulauan Sangihe harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang tercipta agar selalu dipatuhi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel yang mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, A.T. (2015). *Konsep –Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Endang, S.A.R. (2010). *Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Menengah Jilid 1*. Jakarta: PT Grasindo
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartini, T. M. (2021), Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL PELITA ILMU*, 14(02), 58-67. <https://www.jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/jpi/article/view/329> Diakses pada tanggal 15 Maret 2021.
- Korengkeng, L., & Pandowo, M. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26127> Diakses pada tanggal 31 Maret 2021.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16005> Diakses pada tanggal 1 Juli 2021.
- Lalamentik, A. A., Kindangen, P., & Lengkong, V. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15536> Diakses pada tanggal 1 Juli 2021.
- Lomban, M., Taroreh, R., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18426> Diakses pada tanggal 1 Juli 2021.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melisa, T., & Subarto, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 22-26. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9974> Diakses pada tanggal 1 Juli 2021.
- Manaroinsong, H. P., Dotulong, L. O., & Taroreh, R. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Mandado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19126> Diakses pada tanggal 1 Juli 2021.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan : Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen dan Organisasi Modern*, penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Bandung: Graha Ilmu
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S P., dan Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan Kelima belas, Alfabeta, Bandung.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek