

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KABUPATEN KONAWE

Irham Natsir K

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lakidende

Jl. Sultan Hasanuddin No. 234 Unaaha, Konawe, Indonesia

irhamnatsir7@gmail.com

Diterima: 18 Sept. 2019; Direvisi: 25 Sept. 2019; Dipublikasikan: 6 Nov. 2019

ABSTRACT

This study aims to analyze how much influence Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment on the performance of employees of Konawe Regency. Operationally the leadership variable is measured by four indicators, the organizational culture variable is measured by four indicators, the organizational commitment variable is measured by four indicators and the performance variable is measured by five indicators.

The population in this study amounted to 45 employees of the Konawe District PDAM, with the sampling technique using saturated sample techniques. Data taken from questionnaires distributed to respondents. Analysis of the data used in this study are: multiple regression test, t test, F test, normality test and determinant coefficient test.

The results showed that the results of the leadership t test on employee performance indicated by the Sig value of 0.042 smaller than 0.05, which means that the leadership variable had a significant effect on performance variables, organizational culture on employee performance obtained a Sig value of 0.11 smaller than 0.05, which means that organizational culture has a significant effect, organizational commitment to employee performance is indicated by the acquisition of a Sig of 0.018 less than 0.05, which means that organizational commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment, The Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Kabupaten Konawe. Secara operasional variabel *kepemimpinan* diukur dengan empat indikator, variabel budaya organisasi diukur dengan empat indikator, variabel komitmen organisasi diukur dengan empat indikator dan variabel kinerja diukur dengan lima indikator.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan PDAM Kabupaten Konawe, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data diambil dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : uji regresi berganda, uji t, uji F, uji normalitas dan uji koefisien determinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Sig sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig sebesar 0,11 lebih kecil dari 0,05 yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai Sig sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia di setiap organisasi sangatlah berpengaruh pada kelangsungan suatu organisasi dan kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja disuatu organisasi. Termasuk gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Robbins (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:140) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran. Jika tidak tepat dalam menempatkan gaya kepemimpinan dalam memimpin dapat berpengaruh pada kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, dalam Mulyono dan Nasir, 2012:197).

Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Konawe merupakan lembaga/unit usaha milik daerah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat tentunya. Lembaga unit tersebut merupakan perangkat wilayah yang membantu pemerintah konawe dalam rangka pendistribusian air bersih bagi masyarakat konawe khususnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh kantor Perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten konawe. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pelayanan secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Menurut Robbins dan Judge (2012:199) kinerja karyawan akan maksimal Jika pemimpin mampu memainkan perannya secara efektif, dimana efektivitas tersebut ditentukan oleh kemampuan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, karena pemimpin baik secara structural maupun kultural mempunyai pengaruh langsung dalam menggerakkan perilaku bawahannya. Tetapi dari tiga gaya kepemimpinan tersebut tentu saja memiliki kelemahan dan kelebihan masing-masing, sebaiknya seorang pemimpin menerapkan ketiga gaya tersebut dengan batas masing-masing dan diwaktu tertentu (Soekanto, 2012:19).

Di era maju seperti saat ini selain masalah kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai ciri-cirinya masing-masing untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Menurut Marwansyah (2010:185) budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi-asumsi dasar yang dianut bersama, yang dipelajari oleh kelompok pada saat menyelesaikan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berfungsi cukup baik sedemikian rupa sehingga bisa dipandang valid dan karena itu kemudian diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk membentuk persepsi, pikiran dan perasaan yang terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Didalam organisasi tidak semua budaya organisasi tersebut berdampak positif pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, jika budaya organisasi tersebut terlalu mengekang karyawannya maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam mengeluarkan pendapat mereka sehingga rasa memiliki atau rasa menjadi bagian dari organisasi tersebut tidak ada, maka hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan, dan menyebabkan karyawan bekerja tidak dengan sepenuh hati.

Menurut Astuti (2010:47) komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mempercayai perusahaan tersebut bisa seperti seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Jika seorang karyawan berkomitmen untuk loyalitas dalam meluangkan waktu dan kemampuannya untuk organisasi tersebut maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Astuti (2010:47) anggota organisasi yang loyalitas dan kesetiannya

tinggi terhadap organisasi akan mempunyai keinginan yang tinggi terhadap organisasi menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan individu dengan organisasi akan mempunyai komitmen yang tinggi.

Berdasarkan hasil survei awal yang penulis lakukan didapatkan data informasi bahwa kinerja para karyawan pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terbukti dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya. Disamping itu pada saat jam kerja sedang berlangsung masih terlihat beberapa pegawai yang tidak bekerja entah karena tidak ada pekerjaan atau karena memang sengaja untuk tidak bekerja, disamping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor. Untuk itu kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik perlu diciptakan pada Kantor PDAM Kabupaten Konawe guna meningkatkan kinerja kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Fattah (2009:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja". Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Indikator Kinerja

Dapat diketahui bahwa untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006: 50-51) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
3. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
5. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, Berikut adalah pendapat dari para ahli dalam menanggapi tentang hal gaya kepemimpinan. Menurut H. Jodeph Reitz (1981) yang dikutip Nanang Fattah (2006), sebagai berikut : Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Harapan dan perilaku atasan.
2. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
3. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
5. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) indikator kepemimpinan di nyatakan sebagai berikut :

1. Sifat; Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan; Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Tempramen; Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak; Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage). Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, dan daya tahan.

Budaya Organisasi

Secara umum pengertian Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi yang lain. Atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami dengan secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner et al (1996) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner et al, 1996).

Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Susanto (2012) mengungkapkan

dua sisi manfaat yang diperoleh apabila budaya organisasi dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah :

1. sebagai pedoman berperilaku di dalam organisasi. Dalam hal ini karyawan tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.
2. adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena Individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha organisasi.
3. memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
4. mengetahui secara pasti tentang karirnya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Setiap tingkatan budaya memiliki tendensi alamiah untuk mempengaruhi tingkatan budaya yang lain. Hal ini jelas terlihat dari segi nilai panutan bersama yang mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok maupun individu. Budaya organisasi tidak muncul begitu saja dari suatu kehampaan. Ada dua hal faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi (John P.Kotter: 2006) yaitu :

1. Nilai-nilai yang dimiliki bersama

Keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan orang dalam kelompok, dan sering bertahan lama walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok.

2. Norma perilaku kelompok

Cara bertindak yang sudah lazim atau sudah meresap yang ditemukan dalam satu kelompok yang cenderung berperilaku dengan cara mengajarkan praktik-praktik dan juga nilai-nilai yang mereka anut Bersama.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Khun Chin (2006) beberapa indikator dari budaya organisasi antara lain :

1. Ketekunan
2. Ketulusan
3. Kesabaran
4. Keagresifan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010), bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut Fred Luthan (2015), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Dari beberapa diatas dapat dijelaskan dengan kata lain, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut ;

1. Karakteristik Personal
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komitmen. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komitmen.
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
 - f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
2. Situasional
 - a. Nilai (Value) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan Trust akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
 - b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
 - d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya..

3. Positional

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PDAM sebanyak 17 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 28 orang yang ada di Kantor PDAM Kabupaten Konawe. Dikarenakan jumlah Karyawan PDAM kabupaten konawe yang ada relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus (sampling jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview, dokumentasi dan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PDAM Kabupaten Konawe. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data uji-t yang telah dilakukan dengan menggunakan spss 21.0 kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Sig sebesar $0.042 < 0,05$ artinya menerima H_a , yaitu secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Analisis data uji-t Pengujian terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Diketahui nilai Sig. $0,011 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima H_a , yaitu secara parsial variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Analisis data uji-t Pengujian terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Diketahui nilai Sig. $0,018 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima H_a , yaitu secara parsial variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Hasil analisis uji-F secara simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 Dengan kriteria pengujian yang mengungkapkan bahwa jika nilai sig. $< 0,05$ dikatakan berpengaruh, maka secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel *kepemimpinan* (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), Variabel *budaya organisasi* (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Variabel komitmen organisasi (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Dalam melakukan penelitian terdapat kekurangan, hambatan dan kelemahan hal ini berkaitan Hal ini berkaitan dengan keterbatasan waktu, hambatan dalam pengumpulan data, jawaban yang diberikan oleh para responden dan kelengkapan data. Oleh karena itu analisis ini hanya didasarkan dari apa yang penulis dapatkan ketika melakukan penelitian di PDAM kabupaten konawe.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka bentuk kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi dan komitmen karyawan sangat perlu dipertahankan dan tingkatkan, karena dengan ketiga variabel tersebut membuat karyawan bekerja dengan optimal dengan hasil yang memuaskan, dengan begitu akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, Budaya organisasi dalam PDAM kabupaten konawe sebaiknya pimpinan bisa lebih menghargai pendapat/ide karyawan dalam bekerja, agar karyawan merasa dihargai dalam mengemukakan pendapatnya, sehingga menciptakan budaya organisasi yang diharapkan dan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal. Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan skripsi ini sebagai rujukan maka disarankan untuk menambah variabel lain selain yang diteliti saat ini. Misalnya, Kemampuan Fisik, Kerjasama, Pendidikan, Kedisiplinan dan Insentif.

DAFTARPUSTAKA

Astuti, ML, 2010 , *Budaya-Budaya Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara, Ishak Arep. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Budi Cahyono. 2005 “*Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*”

Dwiyanto, Agus, 2008, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Fuad Mas`ud. 2009. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermawan. 2012. “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Artho Kuncoro Karanganyar*”, Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Griffin, Luthans, Fred. et al. 2008., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2010. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta.
- Miner, John B. dan Gomez. 2009. *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, And the Future*. New York: M.E. Sharpe.
- Marwansyah. 2010. *Budaya- budaya organisasi Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Bandung.
- Prasetyo. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2006. *Metode Pengukuran Penelitian*: Balai Aksara.
- Sugeng dan Jamal. 2012, Memetakan Budaya Organisasi atas dasar Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen di Jawa Tengah, *JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005:13-30*.
- Wardono, Nur Setyo. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 2, September 2012*.