
PENGARUH KEPEMIMPINAN, WEWENANG JABATAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PUPR KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Raja Saul Marto Hendry

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Labuhanbatu

rajasaul365@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi dari penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Wewenang jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1,705$ dengan nilai signifikan yakni $sig. 0,000 < 0,05$. Sementara itu variabel kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,8 % pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh variasi ketiga independen yang digunakan, yaitu pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Labuhanbatu Utara, sedangkan sisanya 3,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata kunci : Kepemimpinan, wewenang jabatan, iklim organisasi, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah

eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi

paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi.

Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Labuhanbatu Utara, merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang simpan pinjam dengan jenis produk simpanan, deposito, dan kredit. Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utaramemiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan demokrasi, wewenang jabatan dan iklim organisasi. Kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan, pemimpin memiliki suatu kelebihan dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa. Wewenang jabatan yaitu cara setiap posisi diperusahaan dapat melakukan tugas tiap jabatan untuk mencapai dan memajukan perusahaan. Iklim organisasi adalah aktivitas dalam lingkungan internal suatu organisasi

yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi.

Ketiga hal tersebut dapat berpengaruh dalam penentuan tingkah laku anggota, seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi. Sehingga kegiatan dalam kantor dapat berjalan dengan baik, lancar, tertib dan teratur.

Dari rencana kerja 2017 pencapaian jumlah SDM 86,08% atau mengalami penurunan dibanding tahun 2016 sebesar 2,86%. IC belum terealisasi sesuai rencana 2017 sebanyak 4 orang dan sesuai yang diharapkan bahwa setiap kantor harus ada IC pengawasan. Staffoperasional hanya terealisasi 20 orang, kurang 5 orang dari rencana 2017. Dari data diatas dapat disimpulkan, bahwa kurangnya kebijakan dari perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tingkat keterampilan dan pengetahuan SDM khususnya marketing masih kurang sehingga belum mampu mengelola tugas dan tanggung jawab untuk menempati posisi – posisi yang dibutuhkan, seperti IC dan staff OP, dari permasalahan tersebut, tentu peran seorang pemimpin atau pemegang jabatan sangat dibutuhkan untuk membimbing serta memberikan pelatihan yang ekstra kepada karyawannya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai

untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*).

Pemimpin (*leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. *Leader* adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*Personality authority*). Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan.

Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara *persuasive*. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya. *Head* adalah seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan (*power*) yang dimilikinya.

2.2. Wewenang Jabatan

Di dalam fungsi pengorganisasian, seorang atasan berdasarkan posisinya mempunyai hakataupun wewenang untuk menjalankan atau memberikan perintah kepada bawahannya untuk menjalankan wewenangnya.

Jabatan berkaitan dengan serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan dan persyaratan yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut dan kondisilingkungan di mana pekerjaan tersebut dilakukan.

Wewenang jabatan adalah dasar untuk melakukan suatu tindakan, perbuatan dan melakukan kegiatan/aktivitas perusahaan.

Wewenang jabatan merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk memerintah bawahannya.

2.3. Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Taggart dan G. Litwin. Taggart mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi

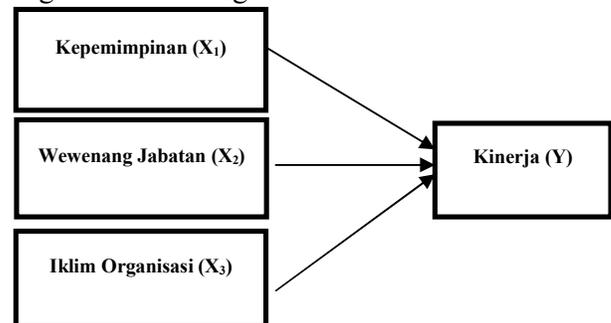
yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

2.4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara manajer dan pekerja, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja.

2.5. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan tersebut maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknik analisis statistika yang menggunakan analisis regresi linier multiple, sehingga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Wewenang Jabatan

X3 = Iklim Organisasi

e = variabel gangguan

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS For Windows Ver. 22, kemudian dilakukan analisis secara deskriptif dan pembuktian hipotesis, yaitu dengan menggunakan rumus hipotesis.

3.2. Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan koefisien regresi (b_i) yang paling besar, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial melalui uji t. Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terkait guna uji t. Pengujian variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (wewenang jabatan) dan X_3 (iklim organisasi) terhadap Y (kinerja) dilakukan melalui uji t variansinya adalah dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a) $T_h > t_o$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi variabel bebas (kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi) tidak dapat menerangkan variabel terikat (kinerja) dan tidak terdapat pengaruh diantara variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (wewenang jabatan) X_3 (iklim organisasi) terhadap Y (kinerja).
- b) $t_h < t_t$, maka H_0 ditolak. Artinya variasi variabel bebas (kepemimpinan, wewenang

jabatan dan iklim organisasi) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja) dan terdapat ada pengaruh diantara variabel X_1 (kepemimpinan), X_2 (wewenang jabatan) dan X_3 (iklim organisasi) terhadap Y (kinerja).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Uji F unuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut : Pengujian dengan uji F variansinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

- a) $F_h > F_t$ maka H_0 diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas (kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi) secara keeluruhan , sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja).
- b) $F_h < F_t$ maka H_0 ditolak artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas (kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi) secara keseluruhan , sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja).

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui

tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara (0) nol dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentasi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek Nabara yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 2,977 + 0,800 X_1 + 0,813 X_2 - 0,674 X_3 + e$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 2.977. Angka tersebut

menunjukkan tingkat pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara

2. Variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,800. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,800.
3. Variabel wewenang jabatan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,813. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel wewenang jabatan sebesar 1, maka variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,813.
4. Variabel iklim organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,674. Nilai koefisien negatif menunjukkan tidak adanya hubungan positif variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel iklim organisasi sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,674.
5. Dari ketiga nilai antara pengaruh kinerja, wewenang jabatan, dan

iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara terdapat perbedaan, dimana variabel wewenang jabatan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing atau secara parsial variabel independent (kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Sementara itu secara parsial berpengaruh dari ketiga variabel independent tersebut terhadap kinerja karyawan

1. Uji t Untuk Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel diatas. Pengujian terhadap nilai X₁ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar 12,037 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 12.037 > t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H₀ dan menerima H₁ maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t Untuk Wewenang Jabatan (X₂)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel diatas. Pengujian terhadap nilai X₂ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar 15,467 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H₀ dan menerima H₂ maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t Untuk Iklim Organisasi (X₃)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel diatas. Pengujian terhadap nilai X₃ dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar -9,107 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} -9,107 < t_{tabel} 1.705$ dengan nilai probabilitas t yakni sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H₀ diterima dan H₂ ditolak maka tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun hasil nilai uji simultan yang didapat dengan menggunakan SPSS versi 22 terlihat pada tabel berikut:

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 22 terlihat pada tabel diatas diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 426,441 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k = 30 - 4 = 26$ sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,98. Dengan demikian $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_4 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), iklim organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut :

Uji Koefisiensi Determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,8 % pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh variasi ketiga independen yang digunakan tersebut. Sedangkan sisanya 3,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan kuat karena Adjusted R Square bernilai lebih dari setengah faktor yang mempengaruhi yang lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu : pengujian terhadap nilai variabel kepemimpinan yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar 12,037 sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Dengan demikian $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas t yakni $sig. 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat

diambil yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 , maka adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Wewenang Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu : pengujian terhadap nilai variabel wewenang jabatan yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar 15,467 sedangkan nilai t_{tabel} 1,705 digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$. Dengan demikian $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas yakni sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H_2 diterima dan H_0 ditolak, maka adanya pengaruh yang signifikan antara variabel wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Iklim Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan hasil perhitungan dengan pengujian secara parsial yaitu : pengujian terhadap nilai variabel iklim organisasi yang dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar -9,107 sedangkan nilai t_{tabel} 1,705 digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 30 - 4 = 26$. Dengan demikian $t_{hitung} -9,107 <$

$t_{tabel} 1,705$ dengan nilai probabilitas yakni sig. 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu H_0 diterima dan H_3 ditolak, maka tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Wewenang Jabatan(X2), Iklim Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), wewenang jabatan(X2), dan iklim organisasi (X3). Dengan demikian $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), dan iklim organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai (Rachmawati, 2008 :85). Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 12,037 > t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa diterima.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara wewenang jabatan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 15,467 > t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa diterima.
3. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} - 9,107 < t_{tabel} 1,705$ dan nilai signifikan yakni : $0,000 < 0,05$, dengan demikian hipotesa ditolak.
4. Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), dan iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 426,441 > F_{tabel} 2,98$ dengan

tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti semua variabel berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara

5. Adjusted R Square sebesar 0,978. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 97,8 % pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara dipengaruhi oleh variasi ketiga independen yang digunakan, yaitu pengaruh kepemimpinan, wewenang jabatan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP Aek nabara, sedangkan sisanya 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5.2. SARAN

1. Perusahaan harus mampu meningkatkan integritas kepemimpinan yang baik serta memotivasi para karyawan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah serta tata tertib yang baik. Perusahaan yang maju pasti memiliki sosok pemimpin yang mampu mengatur karyawannya dengan baik sehingga menjadi perusahaan besar.
2. Pemimpin atau karyawan yang memiliki suatu wewenang jabatan harus dapat memberikan sebuah respon positif terhadap bawahan serta mengatur bawahan sehingga mereka dapat memberikan pelayanan terbaik diperusahaan. Ide-ide serta gagasan-gagasan yang cemerlang dari seorang

atasan juga sangat penting untuk perusahaan.

3. Perusahaan harus selalu memperhatikan iklim organisasi dalam perusahaan, karena iklim organisasi yang baik tentunya dapat membuat suasana perusahaan menjadi lebih harmonis, serta meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan.
4. Untuk personalia, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR NBP Aek nabara dengan cara menerapkan kepemimpinan (X1), wewenang jabatan (X2), dan iklim organisasi (X3). Dengan penerapan ini kinerja karyawan akan meningkat dan sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Arikunto, Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia. 2015
- [3] Veithzal Rivai, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [4] Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [5] Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2014, hlm. 36
- [6] Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia: Jilid .
- [7] Zainal Arifin. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [8] Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [9] Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Ombak
- [10] Gunawan Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Wirawan. 2013. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Ariyani, E.D. (2012). *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi pada Karyawan tetap di polman Bandung). *Manajerial*, 11 (21), 68-80.
- [13] Aryansyah, I. & Kusumaputri, E.S. (2013). *Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Humanitas*, 10 (1), 75-86.
- [14] Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian (edisi XIII)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [15] Barnes, J.N., Christensen, David S. & Stillman, Tyler. (2012). *Organizational Leadership And Subordinate*

-
- Effect In Utah's Certified Public Accounting Professional*. The Journal of Business Research, 29 (5), 1567-1582.
- [16] Dele, A.O., Nanle, M. & Abimbola, O.S. (2015). *Impact of Leadership Style On Organizational Climate In The Nigerian Insurance Industry*. International Journal of Business and Industrial Marketing, 1 (3), 45-52.
- [17] Hartanto, Y.M. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. Thesis Magister Psikologi, Pasca Sarjana. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- [18] Mahdinezhad, M., Suniadi, T.B., Silong, A.D.B. & Omar, Z.B. (2013). *Transformasional, Transactional, Leadership Style and Job Performance of Academic Leaders*. International Education Studies, 6, (11), 29-34.
- [19] Putra, K.B.S.M. & Suwandana, I Gusti M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (5), 2417-2444
- [20] Rahmawati, N. & Prastyo, A.R. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang*. Jurnal Empati, 6 (1), 317-321.
- [21] Roffana, D.Y. & Sami'an. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Iklim Etika Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Menyimpang (Organizational Misbehavior) Pada Karyawan PT X*. INSAN Media Psikologi, 16 (3), 14-24