



PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PESAWAT PT. LION MENTARI AIRLINES

Imhar, Moch. Andyka Febrianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, imharimhar8@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, andykafff@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the variables of leadership, organizational culture and competence on employee performance. The object of this research is PT. Lion Mentari Airlines which is one of the private airlines in Indonesia. The sample used in the study was 98 aircraft technician employees using a non-probability sampling technique with purposive sampling. Where questionnaires are distributed directly to aircraft technician employees who are permanent employees. Based on the results of the correlation test (R), the Coefficient Correlation (r) number is 0.458, which means that leadership (X1), organizational culture (X2), competence (X3) together have a moderate and positive relationship to employee performance (Y). Furthermore, based on the significance value of F of 0.000, it is smaller than 0.05. The results of the F test which were analyzed using the SPSS program obtained a calculated F value of 8.311 with a significance of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the tested group had a significant (significant) difference. This result means that simultaneously there is a significant influence between leadership (X1), organizational culture (X2), competence (X3) on employee performance (Y).

Based on the results of the Coefficient of Determination (R²), the R Square value is 0.210 so it can be interpreted that 21% of the variance of employee performance variables (Y) can be explained by the variance of leadership variables (X1), organizational culture (X2), and competence (X3), while the remaining 79% is explained by other factors not included in the research model.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Lion Mentari Airlines yang merupakan salah satu perusahaan penerbangan swasta di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 98 karyawan teknisi pesawat dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan purposive sampling. Dimana penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan teknisi pesawat yang berstatus karyawan tetap. Berdasarkan hasil uji korelasi (R) maka diperoleh angka Coefficient Correlation (r) sebesar 0,458 yang artinya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang sedang dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, berdasarkan nilai signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F yang di analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 8,311 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan nilai R Square yaitu 0,210 sehingga dapat diartikan bahwa sebesar 21% variansi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variansi variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompetensi (X3), sedangkan sisanya yaitu sebesar 79% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan berdasarkan pengamatan penulis sering terjadi komplain dari karyawan, hal ini diakibatkan karyawan merasa dirugikan dan tidak puas dengan kepemimpinan yang ada serta budaya organisasi sehingga dalam penentuan proses kompetensi masih banyak pertanyaan, atas dasar ini maka penulis mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Salah satu industri jasa penerbangan niaga berjadwal yaitu PT. Lion Mentari Airlines. PT. Lion Mentari Airlines beroperasi sebagai Lion Air. Lion Air adalah maskapai swasta terbesar di Indonesia. Dengan jaringan rute di Indonesia, Singapura, Vietnam dan Arab Saudi serta rute charter menuju China, Hong Kong. Lion Air menjadikan dirinya sebagai pemain Regional yang akan berkompetisi dengan AirAsia dari Malaysia. Sepanjang tahun operasionalnya, Lion Air mengalami penambahan armada secara signifikan sejak tahun operasionalnya pada tahun 2000 dengan memegang sejumlah kontrak besar, salah satunya yaitu kontrak pengadaan pesawat dengan Airbus dan Boeing dengan total keseluruhan sebesar US\$ 46.4 Milliar untuk armada 234 unit Airbus A320 dan 203 Pesawat Boeing 737 MAX.

Perusahaan sendiri telah memiliki perencanaan jangka panjang pada maskapai untuk memberdayakan armadanya untuk mempercepat ekspansinya di kancan regional Asia Tenggara dengan membuat anak perusahaannya sendiri, yaitu Wings Air dan Batik Air sebagai pemerkuat operasional maskapai di Indonesia dan untuk di luar negeri, Lion Air pemerkuat kehadirannya dengan mendirikan Malindo Air dan Thai Lion Air.

Untuk mencapai tujuan perencanaan jangka panjang tersebut, PT. Lion Air dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia terutama untuk divisi teknisi pesawat sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional. Tujuan suatu organisasi akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas (Mathis & Jackson, 2006).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi 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. 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. Menurut Wibowo (2016,6) kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang dilakukan orang lain untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Definisi 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.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, budaya dalam sebuah organisasi meliputi semua hal yang mengenai tentang peraturan dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi lebih baik.

2.2 Definisi 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.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik dan benar berdasarkan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

2.3 Definisi Kinerja

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).

Keberhasilan sebuah instansi sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari instansi tersebut. Kinerja dari instansi digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh instansi tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Wibowo, (2012), faktor penentu kinerja karyawan, yaitu atribusi yang bersifat internal dan eksternal. Faktor internal seperti bakat, kompetensi, kemauan, dan upaya. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas budaya organisasi, pemimpin, dan rekan kerja. Oleh karena itu, agar karyawan sebagai individu yang ada di dalam sebuah organisasi memiliki kualitas kinerja yang bagus, organisasi harus memperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat karyawan, kompetensi karyawan, serta membimbing karyawan secara tepat.

Di dalam penelitian ini difokuskan pada faktor eksternal yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, dan faktor internal yaitu kompetensi. Salah satu faktor eksternal yang dapat menjadikan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang memiliki kinerja yang baik adalah kepemimpinan. Jika pimpinan mengarahkan, membimbing dan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang dihadapi maka kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk bertindak guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu mentransformasi organisasi untuk memenuhi realitas baru, pemimpin berperan penting dalam memastikan bahwa anggota organisasi mengetahui, memahami dan menerima nilai-nilai inti organisasi yang relevan dalam pengambilan keputusan sebagai langkah dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor eksternal kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku para anggotanya. Dalam bisnis, sistem ini sering dianggap sebagai budaya perusahaan. Tidak ada dua orang yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan percaya bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi.

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor internal yaitu kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas (Noe, 2002: 94). Selain itu terdapat perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, misalnya: tidak cukup cepat dalam menyelesaikan masalah, tidak berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah dari atasan, masih banyak keluhan dari pelanggan mengenai kurangnya kesiapan pegawai di lapangan, dan tidak memahami standar kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Teknisi Pesawat PT. Lion Mentari Airlines".

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan. Data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal dari jurnal, buku-buku referensi, dan website. Objek penelitian ini dilakukan di PT. Lion Mentari Airlines. Variabel yang diteliti meliputi Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan yang didapat dari

perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan purposive sampling. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada karyawan teknisi pesawat yang berstatus karyawan tetap. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS Versi 25. Teknik analisis menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian korelasi sendiri dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Hasil penelitian tersebut dinyatakan dengan angka-angka dan persamaan statistik. Adapun persamaan regresi pada model penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

(Sumber: Sir Francis Galton (1822-1911))

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kompetensi Karyawan

ε = Kesalahan (error)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Responden didalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan teknisi pesawat lions air. Peneliti melakukan pendeskripsian terhadap karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan. Hasil penelitian meunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 96 orang atau 98% sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 2 orang atau 2%. Hal tersebut dikarenakan karyawan teknisi pesawat lions air di dominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan karakteristik umur mayoritas responden berumur dibawah 30 tahun dengan jumlah 81 orang atau 82,7%. Hal ini dikarenakan PT. Lion Mentari Airlines melakukan regenerasi setiap tahunnya dengan membuka lowongan sebagai karyawan teknisi pesawat. Selanjutnya, berdasarkan karakteristik lama bekerja mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 41 orang atau 41,8%. Hal ini dikarenakan banyak karyawan senior yang akan pensiun dan akan di gantikan oleh karyawan baru. Sedangkan, berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat dengan jumlah 50 orang atau 51%. Hal ini dikarenakan minimal melamar bekerja sebagai karyawan tehnik adalah SMA/Sederajat yang kemudian akan disekolahkan lagi oleh PT. Mentari Lion Airlines. Berdasarkan karakteristik terakhir yaitu jabatan mayoritas responden mempunyai jabatan sebagai mechanic dengan jumlah 55 orang atau 56,1%. Hal ini dikarenakan jabatan pertama yang diterima adalah sebagai mechanic terlebih dahulu kemudian diangkat menjadi engineer.

Berdasarkan tabel Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan diperoleh mean sebesar 21,86 dengan standar deviasi sebesar 3,464. Variabel Budaya Organisasi diperoleh mean sebesar 24,45 dengan standar devisiasi sebesar 1,828. Variabel Kompetensi diperoleh mean sebesar 23,73 dengan standar devisiasi sebesar 1,808. Variabel Kinerja Karyawan diperoleh mean sebesar 17,34 dengan standar devisiasi sebesar 2,192.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi semua variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,1986 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dari tiap variabel. Maka dapat disimpulkan semua instrumen variabel independen dan variabel dependen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran dalam rangka pengumpulan data karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ berarti instrumen dapat menghasilkan jawaban konsisten dari waktu ke waktu.

Berdasarkan output one sample Kolmogrov Smirnov Goodness of Fit Test, diperoleh nilai sig (signifikansi) 0,162 = 16,2% dan lebih besar dari 0,05 = 5% atau (16,2% $>$ 5%) maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ini memenuhi syarat untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratan. Selanjutnya berdasarkan grafik P-Plot, data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Oganisasil, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pesawat PT. LION MENTARI AIRLINES.. (Imhar)

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi dengan menggunakan nilai Uji Bruesch-Godfrey, nilai signifikan RES_2 sebesar 0,553 artinya nilai tersebut lebih besar sama dengan alpha ($\alpha= 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi, dan dapat dikatakan bahwa data penelitian ini baik digunakan dalam model penelitian. Selanjutnya berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi, karena nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 . Artinya bahwa tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi. Sedangkan berdasarkan Uji heterokedastisitas peneliti menggunakan 2 (dua) metode yaitu grafik dan uji Park. Hasil dengan menggunakan metode grafik menunjukkan titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji park menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi memiliki nilai sig. yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti tidak adanya kesamaan varians pada variabel tersebut, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik.

Selanjutnya, di dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang merupakan model untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda diolah dengan menggunakan software Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.153	3.046	
	TOTALX_1	-.262	.081	-.316
	TOTALX_2	-.032	.088	-.035
	TOTALX_3	.320	.070	.452

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25

Berdasarkan Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 19,153 - 0,262X_1 - 0,032X_2 + 0,320X_3 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar 19,153 menyatakan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,153 satuan.

Nilai Koefisien Regresi dari Kepemimpinan (X1) = -0,262. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan (X1) akan menurunkan kinerja karyawan teknisi pesawat (Y) pada pesawat lions air sebesar -0,262 satuan, jika nilai budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) dianggap konstan.

Nilai Koefisien Regresi dari Budaya Organisasi (X2) = -0,032. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi (X2) akan menurunkan kinerja karyawan teknisi pesawat (Y) pada pesawat lions air sebesar -0,032 satuan, jika nilai kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X3) dianggap konstan.

Nilai Koefisien Regresi dari kompetensi (X3) = 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompetensi (X3) akan meningkatkan kinerja karyawan teknisi pesawat (Y) pada pesawat lions air sebesar 0,320 satuan, jika nilai kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dianggap konstan.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga PT. Lion Mentari Airlines perlu memperhatikan perilaku kepemimpinan antar karyawan, mengembangkan budaya organisasi yang diterapkan dan kompetensi untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Untuk mengetahui metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data maka dilakukan uji hipotesis. Hasil uji hipotesis pertama yaitu pada variabel kepemimpinan (X1) disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	19.153	3.046		6.287	.000
	TOTALX_1	-.262	.081	-.316	-3.228	.002

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25

Tabel 2 menunjukkan nilai sig variabel kepemimpinan sebesar $0,002 < 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu $-3,228 < 1,98552$. Nilai t tabel diperoleh menggunakan cara sebagai berikut.

Degree of Freedom (df) = $n - p - 1$

Dimana:

n = Jumlah data

p = Jumlah variabel independen

df = 94

Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan teknisi pesawat pada pesawat lions air. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadude et al., (2019) dan Tewal (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua yaitu pada variabel budaya organisasi (X2) disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	19.153	3.046		6.287	.000
	TOTALX_2	-.032	.088	-.035	-.366	.715

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25

Tabel 3 menunjukkan nilai sig variabel budaya organisasi sebesar $0,715 > 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu $-0,366 < 1,98552$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan teknisi pesawat pada pesawat lions air. 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.

Hasil uji hipotesis ketiga yaitu pada variabel Kompetensi (X3) disajikan dalam tabel 4.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pesawat PT. LION MENTARI AIRLINES.. (Imhar)

Tabel 4 Variabel Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19.153	3.046		6.287	.000
	TOTALX_3	.320	.070	.452	4.587	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah SPSS V.25

Tabel 4 menunjukkan nilai sig variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki t hitung yaitu 4,587 > 1,98552. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan teknisi pesawat pada pesawat lions air. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang 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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines. Hasil penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines. Demikian sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka semakin buruk pula kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines. Begitupun juga jika kompetensi semakin tinggi maka kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines juga semakin tinggi, sebaliknya jika kompetensi karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines juga semakin rendah.

Selanjutnya, untuk variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines naik atau turun bukan dipengaruhi oleh budaya yang berlaku di PT. Lion Mentari Airlines.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: kepada PT. Lion Mentari Airlines diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang ada melalui manajemen human resources yang dimiliki. Mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan kesimpulan bahwa kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan dan kompetensi. Maka perusahaan dapat lebih fokus kepada kepemimpinan dan kompetensi karyawan dimana terdapat beberapa indikator pemimpin seperti komunikatif, rasa peduli, memotivasi dan tanggung jawab. Dan ada pula beberapa indikator kompetensi seperti mengukur kemampuan, integritas karyawan, dan tanggung jawab. Pengembangan kepemimpinan dan kompetensi yang sudah berjalan saat ini jika ditingkatkan akan berdampak pada kinerja karyawan teknisi pesawat pada PT. Lion Mentari Airlines.

Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. Williams. 2018. Statistics for bussiness and Economics. 13th Edition. Canada: Nelson Education. Ltd.
- Burso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia.
- Dessler, Gary. 2017. Human Resource Management. Peason Education Limited.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementrian Perhubungan Republik Indonesia. (2022).Jumlah Maskapai Penerbangan Niaga Berjadwal di Indonesia. <http://server-aplikasi.dephub.go.id/?id/aoc/index/filter:category,1>.
- 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.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.Semarang. Badan Penerbit-Undip.
- Gulo, Yupiter. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Bekasi : E- jurnal STIE Trisakti, vol 16. No 1a.
- Hastuti, A.A. Ayu Diana Novi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Denpasar. Bandung : E-jurnal Universitas Telkom, vol. 2 no 1.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2014 . Leadership and Teamworking. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rodakarya : Bandung.
- Marini, Ni Putu., I Made Sumada, dan A.A. Rai Sita Laksmi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali. Bali : E-jurnal Universitas Warmadewa.
- Mathis, R., & Jackson, W. (2006). Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Muarif, Munazar R., Bernhard Tewel., Greis M. Sendow. 2015. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Manado. Manado : E-jurnal Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3. No 3.
- Noe, Raymond A. 2002. Employee Training and Development. Second Edition. McGraw- Hill Irwin.
- Qamariah, Inneke ., Fadli. 2011. Pengaruh perencanaan dan kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. Indonesia asahan alumunium kuala tanjung. Medan : E-jurnal Universitas Sumatra Utara. Vol. 14. No. 2.
- Rohmat Abdurr, Satriawan Bambang, Indrayani, dan Khadafi Muamar.2022. The Effect Of Leadership, Organizational Culture And Competency On Employee Performance With Working Disciplines As Intervening Variables In The Ksop Office For Special Batam. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET).Vol 1 (2).
- Setyorini, A.D., Santi, & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. E-Jurnal Akuntansi, 31(2), 427-437.
- Tewel, 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.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Oganisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pesawat PT. LION MENTARI AIRLINES.. (Imhar)

- 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.
- Wikipedia.com (2022,07). Lion Air. Diakses pada 01 Juli 2022, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Lion_Air.
- Winanti, Marliana Budhiningtias. 2011. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada pt. Frisian flag indonesia wilayah Jawa Barat). Bandung : E-jurnal Universitas Komputer Indonesia. Vol. 7. No. 2.