

**PENGARUH *TEAMWORK*, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RADIO BIMASAKTI FM KEBUMEN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Jenjang Strata I Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : Agus Subiyantoro
NIM : 135501395
Program Studi : Manajemen (S1)**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-I
PUTRA BANGSA
KEBUMEN**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH *TEAMWORK*, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADIO BIMASAKTI FM KEBUMEN

Disusun Oleh :

Nama : Agus Subiyantoro
NIM : 135501395
Program Studi : Manajemen

Kebumen, 7 Agustus 2017

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Gunarso Wiwoho, SE, MM

**PENGARUH *TEAMWORK*, BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RADIO BIMASAKTI FM KEBUMEN**

Agus Subiyantoro

NIM : 135501395

Mahasiswa STIE Putra Bangsa Program Studi Manajemen (S-1) Kebumen

ABSTRAKSI

Banyak persoalan terkait kinerja karyawan Radio Kabupaten Kebumen, secara sederhana terjadi karena belum optimalnya implementasi *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan yang lebih kuat. *Teamwork* yang kurang solid terjadi karena sering adanya *miss* koordinasi saat *on air* dan kerjasama yang terpecah. budaya untuk saling membantu dan mempersiapkan segala sesuatunya sebelum bekerja juga tidak diterapkan dengan baik. *Manager* yang dianggap terlalu menekan bawahan juga perlu diperbaiki lagi. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul pengaruh *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dengan jumlah sampel 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen, sehingga diharapkan Radio Bimasakti FM Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait *teamwork*, budaya organisasi, kepemimpinan yang lebih baik agar kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel *teamwork*, budaya organisasi, kepemimpinan, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.

Kata Kunci : *teamwork*, budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja karyawan, regresi berganda, analisis deskriptif, analisis statistika

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Informasi merupakan kebutuhan mutlak untuk keberlanjutan manusia sebagai sumber daya yang juga mutlak dibutuhkan. Dengan informasi yang tepat, manusia akan dapat melakukan keputusan yang tepat pula demi kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Hiburan juga merupakan kebutuhan yang dibutuhkan masyarakat modern. Dari kebutuhan informasi dan hiburan inilah Radio menempatkan diri sebagai institusi sosial yang paling mudah bisa dirasakan semua kalangan. Radio juga sebagai perusahaan yang dituntut secara

professional pengelolaannya sehingga semboyan “jaya di udara dan abadi di hati” tetap bergema tiada henti.

Salah satu unsur strategis yang menentukan sehat tidaknya suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Masalah sumber daya manusia (SDM) secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah SDM yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang SDM dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Persoalan sumber daya manusia selalu berkaitan dengan manajemen kinerja (*performance management*). Manajemen kinerja adalah salah satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang di setuju bersama (Amstrong, 1998:14). Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja yang baik harus memiliki penilaian terhadap kinerja yang obyektif. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai dan mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan/karyawan (Bacal dalam Nawawi, 2003:395). Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman (Amstrong, 1998: 194).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melihat bahwa kinerja karyawan Radio Kabupaten Kebumen belum optimal, sehingga kuantitas dan kualitas kerja (siaran), kehadiran, sikap kooperatif harus ditingkatkan, dan perlu adanya implementasi *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan yang lebih nyata. Dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen untuk mengetahui sejauh mana peran *teamwork*, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan agar bisa diperbaiki dengan visi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkesinambungan sehingga dapat mempunyai arti dan makna dalam meningkatkan popularitas dan kualitas siaran Radio Bimasakti FM Kebumen. Gambaran yang demikian melatar belakangi penulis dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork*, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen”**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh *teamwork*, budaya organisasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen

2. KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Mangkunegara 2007:67).

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Pasolong (2006:50-51) indikator yang digunakan untuk kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas kerja
- 3) Responsivitas
- 4) Responsibilitas
- 5) Akuntabilitas

Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama merupakan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai yang telah ditentukan atau yang dikehendaki perusahaan, apabila mereka merasa senang dan puas dengan pekerjaannya (Gibson, 1987: 90). Sedangkan kepuasan akan suatu pekerjaan sangat ditentukan antara lain oleh faktor pekerjaan, upah, gaji, faktor promosi, *teamwork*, dan faktor pengawasan serta faktor kebutuhan pegawai seperti gaji yang baik, pekerjaan aman, rekan sekerja yang kompak, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam kehidupan kerja dikenal sebagai budaya kerja, sedangkan di perusahaan dikenal sebagai budaya perusahaan. Budaya organisasi (Triguno dalam Parwanto dan Wahyudin, 2010: 11) merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan Budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses

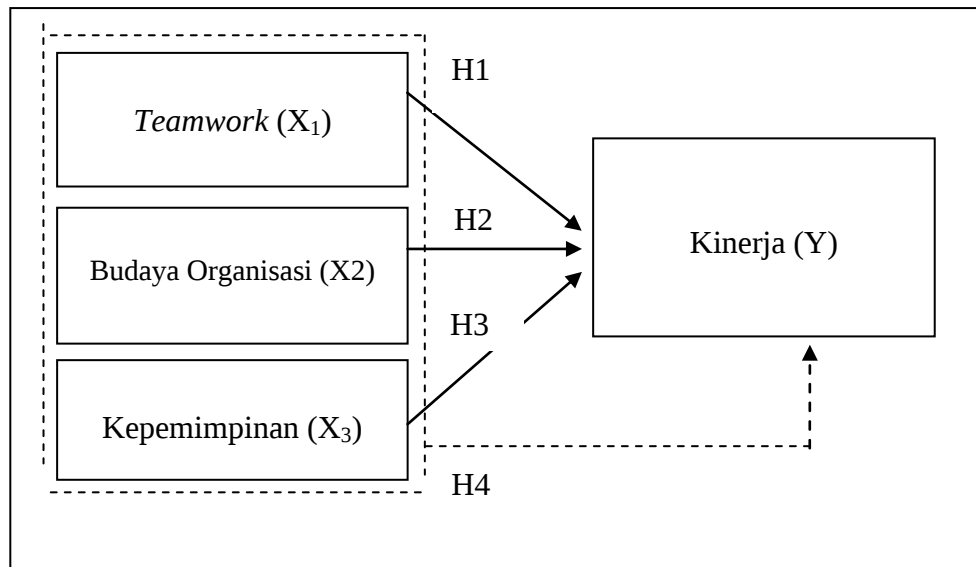
mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukan dalam kerja” dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai dari perannya memberikan pengajaran/instruksi (Siagian, 2002:60).

Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
Parwanto dan Wahyudin (2010)	Pengaruh faktor kepuasan kerja (gaji, kepemimpinan dan <i>team work</i>) terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta	Gaji, kepemimpinan, <i>team work</i> dan kinerja	Regresi linear dan kuadrat terkecil	Gaji, kepemimpinan dan kerjasama dapat menjelaskan variasi kinerja sebesar 99,5 %, sisanya 0,5 % dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja lain di luar model. Faktor kepuasan kerja yaitu gaji, kepemimpinan dan kerja sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan
Rediyanto dan Ujianto (2013)	Pengaruh inovasi, budaya organisasi dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja serta kontribusinya pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur	Inovasi, budaya organisasi <i>teamwork</i> kinerja dan kinerja organisasi	<i>Struc tural Equa tion Model ling (SEM)</i>	Variabel inovasi, budaya organisasi, dan <i>teamwork</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. variabel kinerja manajerial dan Variabel <i>teamwork</i> memi liki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penga ruh variabel inovasi dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja organisasi adalah tidak signifikan
Marudut Marpaung (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta	kepemim pinan, <i>team work</i> dan kinerja	Regresi linear bergan da	Terdapat pengaruh kepemimpinan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja, terdapat pengaruh <i>teamwork</i> yang signifikan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hipotesis Penelitian

- H1 : *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.
- H4 : *Teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.

3. METODE PENELITIAN

Obyek Dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *Teamwork*, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Subyek penelitian adalah karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan dua macam variabel penelitian yaitu :

- 1) Variabel dependen (variabel terikat)
- 2) Variabel independen (variabel bebas)
- 3)

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah melalui kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju

(STS). Pemberian skor pada jenis skala Likert diberikan skor 1 sampai 4. Skor dibeikan berdasarkan pada setiap item jawaban yang telah diisikan oleh responden sebagai sampel dalam penelitian.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah semua hasil pengukuran yang telah dicatat untuk suatu keperluan tertentu atau informasi yang diakui kebenarannya dan akan menjadi dasar untuk dianalisis dalam penelitian (Sugiyono, 2008: 14)..

Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan atau kesatuan persoalan yang sudah ditentukan batas-batasnya secara jelas dan lengkap dari unit-unit dasar.

Penelitian ini adalah penelitian sensus, sehingga semua populasi diambil sebagai responden. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen yang berjumlah 34 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari perhitungan metode *product moment* harus dibandingkan dengan angka tabel *r product moment*. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 22.00 dengan rumus dasar berikut (Arikunto, 2009:160):

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Hasil perhitungan adalah reliabel bila koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 artinya dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian (Nunally dalam Ghozali, 2009:49).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :	a	= Konstanta
	b ₁	= Koefisien regresi variabel <i>teamwork</i>
	b ₂	= Koefisien regresi variabel budaya organisasi
	b ₃	= Koefisien regresi variabel kepemimpinan
	Y	= Variabel kinerja
	X ₁	= Variabel <i>teamwork</i>
	X ₂	= Variabel budaya organisasi
	X ₃	= Variabel kepemimpinan
	e	= error

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X₁) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

- 1) Tidak terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Hipotesis Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data/kasus

k : Jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009: 91):

- 1) Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
- 2) Apabila F hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk mencari besaran persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai *R square* atau *adjusted R Square* pada output *table summary* pengolahan data SPSS.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Variabel *Teamwork* (X₁)

Hasil uji validitas *teamwork* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel *Teamwork*

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,781	0,355	Valid
2	0,673	0,355	Valid
3	0,668	0,355	Valid
4	0,725	0,355	Valid
5	0,710	0,355	Valid
6	0,683	0,355	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir 1 sampai 6, sehingga 6 item pernyataan yang dipakai pada variabel *teamwork* dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Uji validitas variabel budaya organisasi dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,679	0,355	Valid
2	0,409	0,355	Valid
3	0,712	0,355	Valid
4	0,409	0,355	Valid
5	0,595	0,355	Valid
6	0,701	0,355	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai dengan tabel di atas, maka semua item pernyataan yang dipakai pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah), karena semua r hitung > r tabel.

3. Variabel Kepemimpinan (X_3)

Uji validitas kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,390	0,355	Valid
2	0,772	0,355	Valid
3	0,585	0,355	Valid
4	0,719	0,355	Valid
5	0,480	0,355	Valid
6	0,778	0,355	Valid
7	0,665	0,355	Valid
8	0,696	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

4. Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,487	0,355	Valid
2	0,548	0,355	Valid
3	0,557	0,355	Valid
4	0,615	0,355	Valid
5	0,505	0,355	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kinerja dinyatakan valid (syah).

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Minimum	Status
Teamwork	0,886	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,812	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,873	0,6	Reliabel
Kinerja	0,752	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai r alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

1.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Teamwork	.483	2.068
Budaya Organisasi	.449	2.229
Kepemimpinan	.453	2.209

a. Dependent Variable: kinerja

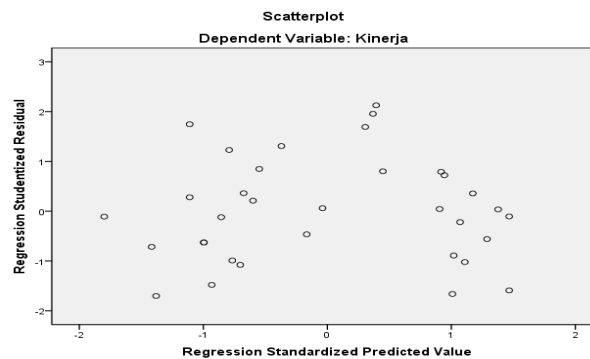
Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas



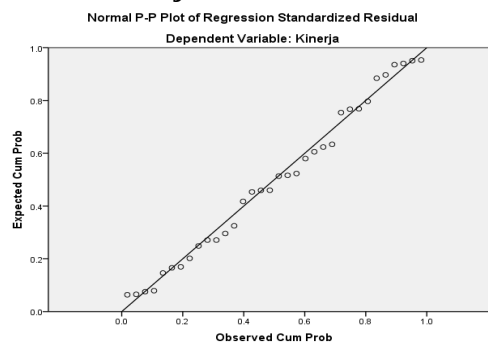
Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen/ keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.4 Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *teamwork*
 b_2 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi
 b_3 = Koefisien regresi variabel kepemimpinan
 Y = Variabel Kinerja
 X_1 = Variabel *Teamwork*
 X_2 = Variabel Budaya organisasi
 X_3 = Variabel Kepemimpinan
 e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresi dan uji t dari program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11
Regresi Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.229	2.062		.111	.912
<i>Teamwork</i>	.245	.108	.317	2.266	.031
Budaya Organisasi	.329	.144	.331	2.275	.030
Kepemimpinan	.192	.090	.309	2.135	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,229 + 0,245X_1 + 0,329X_2 + 0,192X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,229

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, kepemimpinan dan budaya organisasi, maka nilai kinerjanya sebesar 0,229 satuan.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,245$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,245, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *teamwork* (X_1) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,245 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,329$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,329 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X_2) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,192$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,192, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepemimpinan (X_3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,192 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

4.3.5 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- 3) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 4) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel *Teamwork*

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,266 > t_{tabel}$ 1,696 dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, ini berarti variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Budaya Organisasi

Dari tabel di atas 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,275 > t_{tabel}$ 1,696 dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Variabel Kepemimpinan

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,135 > t_{tabel}$ 1,696 dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.6 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel IV-12
Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	151.637	3	50.546	25.121	.000 ^a
Residual	60.363	30	2.012		
Total	212.000	33			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Teamwork, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $25,121 > F_{tabel}$ 2,911 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dalam implikasi.

4.3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.687	1.41848

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Teamwork, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,687 artinya 68,7 % kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan. Sebaliknya 31,3 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.3.8 Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

- a. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja bersifat positif yaitu 0,229, ini menunjukkan nilai tetap kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, kepemimpinan dan budaya organisasi. Karena nilainya positif berarti kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dalam kriteria baik.
- b. Sesuai dengan uji t variabel *teamwork* terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 1,696$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, ini berarti variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha mempertahankan dan meningkatkan *teamwork* yang solid seperti penerapan visi misi Radio yang sejalan, komitmen yang kuat dalam bekerjasama, komunikasi yang efektif, menjalankan tugas masing-masing dengan baik dan menjunjung sikap kebersamaan agar terbentuk suasana kerja tim yang efektif di lingkungan kerja Radio Bimasakti FM Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marudut Marpaung (2014) dan Parwanto dan Wahyudin (2010).
- c. Sesuai dengan uji t variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $2,275 > t_{tabel} 1,696$ dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya peningkatan budaya organisasi secara signifikan dengan memiliki keyakinan diri yang positif, penerapan budaya kerja dan aturan-aturan secara kontinyu serta menguatkan karyawan dengan credo yang tepat supaya kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rediyanto dan Ujianto (2013).
- d. Sesuai dengan uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu $2,135 > t_{tabel} 1,696$ dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya perbaikan diri dari segi kepemimpinan kerja karyawan, yaitu tingkat manajer ke atas dengan cara penyelesaian masalah yang lebih baik, memperluas wawasan, meningkatkan kedewasaan, memberi perhatian dan motivasi kepada bawahan, menghargai pendapat karyawan dan mengusahakan perbaikan kesejahteraan karyawan supaya kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen terus meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marudut Marpaung (2014) dan Parwanto dan Wahyudin (2010).
- e. Sesuai dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $25,121 > F_{tabel} 2,911$ dengan tingkat signifikansi 0,000, karena signifikansi lebih kecil dari 0,050, sehingga diartikan bahwa *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti diperlukan peningkatan *teamwork* yang solid, budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan pimpinan yang perhatian kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatarbelakangi adanya penurunan kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen, terutama yang berkaitan dengan penerapan *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja bersifat positif sebelum dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, kepemimpinan dan budaya organisasi. Nilai positif ini menunjukkan kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dalam kriteria baik, akan tetapi masih perlu di perbaiki dan ditingkatkan.
2. Variabel *teamwork* terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika *teamwork* ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat.
3. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jika budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja juga akan meningkat signifikan. Peningkatan budaya organisasi dilakukan dengan memiliki keyakinan diri yang positif, penerapan budaya kerja dan aturan-aturan secara kontinyu serta menguatkan karyawan dengan credo yang tepat.
4. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jika model kepemimpinan diperbaiki, maka kinerja juga akan lebih baik lagi. Kepemimpinan diperbaiki dengan perbaikan diri dari segi kepemimpinan, yaitu tingkat manajer ke atas dengan cara penyelesaian masalah kerja yang lebih baik, memperluas wawasan, meningkatkan kedewasaan, memberi perhatian dan motivasi kepada bawahan, menghargai pendapat karyawan dan mengusahakan perbaikan kesejahteraan karyawan.
5. Pengujian variabel secara bersama-sama menghasilkan konklusi bahwa *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti jika dilakukan peningkatan secara bersama-sama antara *teamwork* yang solid, budaya organisasi yang diterapkan baik dan pimpinan yang perhatian kepada karyawan, maka kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen akan meningkat.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* terhadap kinerja Karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hendaknya manajemen Radio Bimasakti FM Kebumen terus berupaya meningkatkan kemampuan kerja. *Teamwork* bisa ditingkatkan dengan penerapan visi misi Radio yang sejalan, komitmen yang kuat dalam bekerjasama, komunikasi yang efektif, menjalankan tugas masing-masing dengan baik dan menjunjung sikap kebersamaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya penerapan budaya organisasi dari hal aturan, kebijakan dan kode etik di Radio Bimasakti FM Kebumen terus ditingkatkan dengan melakukan evaluasi kinerja berdasarkan budaya organisasi yang berlaku.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pimpinan Radio Bimasakti FM Kebumen, terutama

tingkatan manager agar lebih baik lagi dalam memberi teladan, menghargai dan menjaga motivasi kerja bawahan di Radio Bimasakti FM Kebumen agar semakin baik kinerjanya.

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,687 artinya 68,7 % kinerja karyawan Radio Bimasakti FM Kebumen dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, budaya organisasi dan kepemimpinan. Karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada 31,3 % variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti insentif, lingkungan kerja dan *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong and Baron. 1998. *Manajemen Kinerja (Terjemahan)*. London: IPM
- Alewine, Christine et al. 2002. *Performance Appraisal*. Department of Pshycology, University of Maryland Baltymore
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty:Yogyakarta
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. New York: McGraw Hills Companies.
- Dessler, Garry. 2007. *Human Resources Management, Jilid 2 (Terjemah)*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, L James, et al. 1987. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ridho, Muhammad. *Budaya Organisasi*.
http://www.repository.gunadarma.ac.id/budaya_organisasi.php. Posting 28 Januari 2009. Akses 28 Juni 207
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprojo. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Husnan dan Heidjarachman. 2002. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Parwanto dan Wahyudin. 2010. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prabowo. 2005. *Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Andi

- Rediyanto dan Ujianto. 2013. Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 103 – 119. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945
- Roshida, Siti. 2007. Pengaruh Implementasi Penilaian Kinerja Dengan DP3 Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPPKB) Kabupaten Cimahi. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Silalahi, Bennet. 2004. *Budaya Organisasi dalam Perusahaan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stogdill, Ralph. 2004. *Perilaku Pemimpin: Deskripsi dan Pengukuran*. Biro Penelitian Bisnis. Columbus: Ohio State University
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima (Terjemahan)*. Jakarta: PT Indeks