



Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN: 2798-0049



Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang

Vira Afrianti¹, Ramdani Bayu Putra², Selvi Yona Sari³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail : Viraafrianti85@gmail.com

Penulis Korespondensi. Vira Afrianti
e-mail : Viraafrianti85@gmail.com

ARTICLE INFO

Artikel History:

Recived 13 Agustus 2021

Revision 17 Agustus 2021

Accepted 26 Agustus 2021

Availible Online 29 Agustus 2021

Keywords :

Organizational Culture, Leadership Behavior, Decision Making, Work Professionalism and Employee Performance.

ABSTRACT

Objective. This study aims to determine how much influence Organizational Culture, Leadership Behavior, Decision Making, and Professionalism Work on Employee Performance at the Radio Republik Indonesia Office, Padang City.

Research Method. The research variables are Organizational Culture (X1), Leadership Behavior (X2), Decision Making (X3), Work Professionalism (X4) and Employee Performance as variables (Y). Data Collection Methods Through Surveys and Distributing Questionnaires with a sample of 85 respondents.

Results. There is a positive and significant influence between Organizational Culture, Leadership Behavior, Decision Making and Work Professionalism on employee performance

Conclusion. Employee performance will increase if it can improve Leadership Behavior through increasing decision-making ability, motivating ability, communication skill, ability to control subordinates, responsibility. Employee performance will increase if it can improve Decision Making through increasing objectives, identification of alternatives, factors that cannot be known beforehand, it takes a means to measure the results achieved. Employee performance will increase if it can improve Work Professionalism by increasing the ability, quality, facilities and infrastructure, number of human resources, reliability

© 2021 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 (coronavirus dease 19) telah mempengaruhi sistem kerja, penutupan sekolah, universitas dan perguruan tinggi. Dengan adanya pandemi pemerintah harus mengambil kebijakan dengan meliburkan seluruh aktivitas pendidikan, membuat pemerintah dan lembaga terkait harus menghadirkan alternatif proses pendidikan bagi peserta didik maupun mahasiswa yang tidak bisa melaksanakan proses pendidikan pada lembaga pendidikan. Tidak hanya lembaga pendidikan terdapat juga beberapa terhentinya aktivitas kegiatan perusahaan akibat pandemi sehingga menimbulkan penurunan pendapatan perusahaan akibatnya banyak karyawan yang di berhentikan secara paksa (PHK). Yang paling banyak terdampak ialah tenaga kerja yang memiliki masa kerja yang singkat. Data menunjukkan yang masih aktif bekerja hingga saat ini

rerata telah menempuh masa kerja 8 tahun sehingga Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam sebuah perusahaan bagian yang merupakan meliputi sumber daya manusia adalah karyawan karena karyawan tersebut yang dapat menentukan tingkat perkembangan pada perusahaan. Berbagai visi dan misi dirancang untuk kepentingan manusia. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, maka sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Jika kinerja karyawan tersebut tidak bekerja secara optimal maka tujuan tersebut akan sulit untuk dicapai.

Sebagai lembaga penyiaran publik RRI Padang haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat pendengar, mealalui layanan berita dan informasi yang sesuai dengan kaidah – kaidah jurnalistik seperti menginformasika berita berita aktual dan memeiliki nilai berita atau news value yang berkualitas dan bukanya berita basi atau informasi yang sudah kadaluarsa. Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban – kewajiban formalnya saja (perilaku in-role), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi (perilaku extra-role) .

Oleh karenanya lembaga penyiaran republik RRI Padang mempunyai tanggung jawab yang besar sekali dan tak terkecuali tanggung jawab itu dirasakan oleh karyawan / pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dirasa belum optimal dan masih rendah. Pernyataan ini didukung berdasarkan tabel. Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas karyawan RRI memiliki kinerja karyawan yang rendah sebanyak 32 orang (38%), karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 29 orang (34%), dan karyawan yang meimiliki kinerja yang tinggi hanya sesbanyak 24 orang (28%). Gejala ini ditandai dengan minimnya jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target. Pemimpin juga merasa bahwa kualitas hasil kerja tidak semaksimal dulu. Para karyawan juga mulai kurang kerja sama untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Acara yang terkesan monoton kurang bisa meraih perhatian pendengar dikarenakan kurangnya inisiatif untuk melakukan berbagai ragam teknik acara.

Kinerja karyawan yang optimal pada umumnya dibentuk dari cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan-karyawan tersebut dan penetapan tujuan manajemen kinerja yang sangat bagus[1]. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Upaya-upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya [2]. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah Budaya Perusahaan, Perilaku Pemimpin, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja. Mengingat betapa pentingnya budaya perusahaan, prilaku kepemimpinan, pengambilan keputusan dan profesionallisme kerja terhadap kinerja karyawan pada pada kantor Radio Republik Indonesia , penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Perusahaan, Prilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang”

2. STUDI LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut [18] istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

Menurut [21], budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama [9].

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [24], kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Pengambilan Keputusan

Sedangkan menurut [26] keputusan itu sesungguhnya merupakan hasil proses pemikiran yang berupa pemilihan satu di antara beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi. mendefinisikan kebudayaan sebagai seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, kebiasaan, keinginan dan perilaku yang dipelajari oleh masyarakat sekitar, dari keluarga, atau lembaga formal lainnya sebagai pedoman perilaku pengambilan keputusan merupakan suatu proses melalui kombinasi individu dan kelompok dan mengintegrasikan informasi yang ada dengan tujuan memilih satu dari berbagai kemungkinan tindakan, pengambilan keputusan sebagai suatu proses mengevaluasi pilihan-pilihan yang ada untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Profesionalisme Kerja

Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sebagian besar bergantung pada pengetahuan, keahlian kemampuan karyawan dalam devisi sumber daya manusia, terutama pemimpin sumber daya manusia, generalisasi, dan spesialis sumber daya manusia yang disebut profesional sumber daya manusia. [27] profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian.

Hipotesis

Berdasarkan pada uraian diatas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia.
- H2: Diduga perilaku kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia.
- H3: Diduga pengambilan keputusan diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio Republik Indonesia.
- H4: Diduga profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia.
- H5 : Diduga budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, pengambilan keputusan dan profesionalisme Kerja diduga secara bersama - bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia.

3. METODE RISET

Berdasarkan perumusan masalah dan judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Penyiaran Republik Indonesia RRI Padang yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 12, Sawahan, Padang Tim, Kota Padang Sumatera Barat 25129. Menurut [31] Populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan kantor Radio Republik Indonesia

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,026 + 0,289X_1 + 0,148X_2 + 0,210X_3 + 0,374X_4 + e$$

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.026	2.951		.009	.993
Budaya Organisasi	.289	.098	.256	2.936	.005
Perilaku Kepemimpinan	.148	.073	.149	2.042	.046
Pengambilan Keputusan	.210	.086	.261	2.443	.018
Profesionalisme Kerja	.374	.099	.372	3.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 0,026 artinya apabila Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 0,026.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,289 artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,289.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,148 artinya apabila Perilaku Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi Pengambilan

Keputusan dan Profesionalisme Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,148.

- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,210 artinya Pengambilan Keputusan apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan 0,210.

Koefisien regresi positif sebesar 0,374 artinya Profesionalisme Kerja apabila ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan 0,374

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.815	3.076

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,815 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja sebesar 0,815 atau 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

Uji Simultan (F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) atau $5-1 = 4$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $85-4-1 = 80$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,54. Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2502.632	4	625.658	66.137	.000 ^a
	Residual	520.301	55	9.485		
	Total	3022.933	59			

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Perilaku Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.22 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($66,137 > 2,54$). Nilai F 66,137 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $85 - 4 - 1 = 80$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,673. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji T Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.009	.993
Budaya Organisasi	2.936	.005
Perilaku Kepemimpinan	2.042	.046
Pengambilan Keputusan	2.443	.018
Profesionalisme Kerja	3.773	.000

1. Dari tabel 4.21 di atas terlihat t-hitung 2,936 dan t-tabel 1,673 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,936 > 1,673$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,005 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. Dari tabel 4.21 di atas terlihat t-hitung 2,042 dan t-tabel 1,673 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,042 > 1,673$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,046 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
3. Dari tabel 4.21 di atas terlihat t-hitung 2,443 dan t-tabel 1,673 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,443 > 1,673$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,018 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
4. Dari tabel 4.21 di atas terlihat t-hitung 3,773 dan t-tabel 1,673 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,773 > 1,673$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [37]. bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Budaya Organisasi melalui peningkatan inovasi dan pengambilan resiko, perhatian hal rinci dan detail, orientasi hasil, orientasi orang.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [38], bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Perilaku Kepemimpinan melalui peningkatan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab.

Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Pengambilan Keputusan melalui peningkatan Tujuan, identifikasi alternatif, faktor yang tidak dapat di ketahui sebelumnya, dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [39] bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Kinerja Karyawan akan meningkat apabila dapat meningkatkan Profesionalisme Kerja melalui peningkatan Kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sdm, keandalan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Dengan tingkat signifikan ($0,005 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Dengan tingkat signifikan ($0,046 < 0,05$). Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Dengan tingkat signifikan ($0,018 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. D. Djajasinga, L. Sulastri, A. Sudirman, A. L. Sari, and L. Rihardi, "Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry," in *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 2021, vol. 560, no. Acbleti 2020, pp. 113–117.
- [2] A. Sudirman, V. Candra, E. Dharma, and D. Lie, "Determinants of Teacher Performance : Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation," *J. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 54, no. 1, pp. 68–79, 2021.
- [3] H. M. S. H. Malayu SP Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2016.
- [4] N. Afandi, A. Fathoni, dan leonardo budi Hasiholan, "pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kemajuan mesyarat desa loram kulon kecamatan jati kabupaten kudus," 2018.
- [5] I. Setyowati dan S. Haryani, "Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta," 2016.
- [6] Kasmir, "Pengaruh pelatihan dan pengembangan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank Negara Indonesia," 2016.
- [7] Masram, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Kantor FIF bangko," vol. 183, 2017.
- [8] D. Sunarsi dan I. Yuliani, "Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang," *J. SeMaRaK*, vol. 2, no. 1, hal. 21– 31, 2019, doi: 10.32493/smk.v2i1.2663.
- [9] G. E. Pakpahan, S. Nababan, J. Simanjuntak, and A. Sudirman, "Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta agung pematangsiantar," *J. Kinerja*, vol. 16, no. 2, pp. 131–138, 2019, [Online]. Available: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- [10] M. Zulhilmi dan F. Kusumayadi, "Analisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. tugu mas yamaha kota bima," vol. 2, hal. 13– 28, 2020.
- [11] A. Rizal, F. Zamzam, dan L. Marnisah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya," *Integritas J. Manaj. Prof.*, vol. 2, no. 1, hal. 27– 40, 2021, doi: 10.35908/ijmpro.v2i1.77.
- [11] T. Martini, "pengaruh prilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru," 2019.
- [12] N. Arianto, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 1, no. 3, hal. 260– 280, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v1i3.1289.
- [13] S. Sugiyanto dan R. Ruknan, "Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud," *J. Lentera Pendidik. Pus. ...*, vol. 5, no. 1, hal. 37– 46, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/lentera/article/view/1252>.

- [14] N. Palasara, “sistem pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik menggunakan metode analytic hierarchy process,” 2017.
- [15] L. Agusria, “Pengaruh Profesional Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Palembang Office,” hal. 6, 2018.
- [16] R. T. Rahmadani, Arenawati, dan Y. Widyastuti, “Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Pertahanan Nasional Kota Padang,” 2021.
- [17] D. Bintoro, “Analisis Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas keparawisataan Kabupaten kepulauan selayar,” 2020.
- [18] S. R dan N. E, “Manajemen Sumber daya manusia,” 2018.
- [19] M. M, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar negeri 009 kuala terusan kecamatan pangkalan kerinci,” vol. 198, 2018.
- [20] Mangkuenegara, “Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan,” 2016.
- [21] D. Edison dan K. A, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karywan Pada Karyawan PD BPR BKK Kebumen,” 2016.
- [22] Mangkunegara dan H. H, “Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan Motivasi Terhadap Kineja Karywan Pada Universitas Tjut Nyak Dhein Medan,” 2016.
- [23] T. N, trice dan Bayer, dan Fachreza, “Pengaruh Stres Kerja, motivasi, Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit murni Asih,” 2018.
- [24] G. Hofstede dan Wibowo, “Implementasi Konsep Budaya 5R sebagai Upaya Meningkatkan kINERJA perusahaan dari sisi non Keuangan,” 2016.
- [25] E. ALDEA AMANDA, S. BUDIWIOWO, dan N. AMANAH, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun,” 2017.
- [26] R. Ma dan Hasibuan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank rakyat indonesia (persero)tbk kantor cabang tangerang,” 2017.
- [27] KARTONO dan DWISEPTIANINGRUM, “Pengaruh Kepemimpinan ,Budaya Organisasi dan komunikasi terhadap kedisiplinan karyawan pada pt PJB,” 2019.
- [28] Syamsi dan H. R, “Pengambilan Keputusan kepala desa kalebarembenf kecamatan bontonompo kabupaten Gowa,” 2021.
- [29] SEDARMAYANTI, “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada baraya travel di kota bandung),” 2017.
- [30] G. Ramadhan dan Siagian, “analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin,” 2018.
- [31] B. Saleh, “pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada pt bgr,” 2019.
- [32] W. MA, “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Oragnisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga,” 2016.
- [33] L. N. Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengawai negeri sipil (PNS) di lingkungan ajendam,” *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan. Ajudan Jenderal Drh. Militer – I Bukitbarisan Medan*, no. disiplin kerja, hal. 24, 2018.
- [34] Naufal, “bobot relatif organ pencernaan ayam kedu peterluran,” 2016.
- [35] H. Sembiring, “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan,” *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, hal. 10– 23, 2020.
- [36] A. ayu sagita, H. Susilo, dan muhammad cahyo Ws, “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja keryawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada pt astra internasional,tbk-toyota cabang sutoyo malang,” 2018.

- [37] Pramudya, “ efektivitas blended learning berbasis pendekatan steam education berbantuan schoology untuk meningkatkab critical thinking skill pada materi fluid dinamik,” 2019.
- [38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2017.
- [39] L. Novitasari, “ pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di syafia plaza jember,” 2017.
- [40] soulthan s Batubara, “ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada depatemen pengandaan pt inalum,” 2020.
- [41] E. Rosita, “ pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bri syariah,” 2019.