

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI MAKMUR
TUNGGAL MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

SYAMSUL BAHRI

N.P.M :0905160568



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, 29 September 2017, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MEMUTUSKAN

Nama : SYAMSUL BAHRI
N P M : 0905160568
Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN

DINYATAKAN : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE., M.Si)

Penguji II

(DODI SALDEN CHANDRA, SE., MM)

Pembimbing

(Dr. HASRUDI TANJUNG, SE., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri NO.3 TELP.(061) 6622400 MEDAN 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA :SYAMSUL BAHRI

NPM :0905160568

PROGRAM STUDI :MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI :PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARI
MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk di ajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr.HASRUDY TANJUNG, S.E.,M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

H.JANURI, S.E., M.M., M.Si.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Ayah dan Ibu yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda Alm. H.Muhammad Shaleh dan ibu Hj.Nurbiah tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang telah mengasuh, membimbing dan berkat do,anya yang tiada hentinya ditunjukkan untuk penulis.
2. Bapak Dr.Agussani,MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. Zulaspan Tupti Pasaribu,SE,MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung,SE,M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara dan selaku dosen pembimbing serta arahan kepada saya selaku penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara .

7. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatra Utara yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 14 Ags 2017

SYAMSU BAHRI
N.P.M :0905160568

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan sebanyak 80 orang . Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampeldalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel Kepemimpinan sebesar 7.165 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar-3.365 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel budaya organisasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61.690 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,616. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 61,6\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,6% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR	
GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan	5
b. Gaya Kepemimpinan	6
c. Fungsi Kepemimpinan.....	7
d. Indikator Kepemimpinan	9
B. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya organisasi.....	9
b. Fungsi Budaya Organisasi	10
c. Indikator Budaya Organisasi	
	11
C. Kinerja Karyawan	
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	
	14

c. Penilaian Kinerja	14
d. Indikator kinerja	15
D. Penelitian Terdahulu	17
E. Kerangka Konseptual	17
F. Hipotesis.....	18

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel	20
C. Definisi dan Operasional Variabel	20
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	22

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	28
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	28
2. Struktur Organisasi.....	28
3. Penyajian Data Responden.....	34
4. Penyajian Data Angket Responden	36
B. Pembahasan	
1. Uji Validitas dan Reabilitas	44
2. Uji Asumsi Klasik	47
3. Uji Statistik.....	53
4. Uji Hipotesis.....	54
5. Koefisien Determinasi.....	57

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	19
Tabel III.2	Operasional variabel	21
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2	Usia Responden	34
Tabel IV.3	Pendidikan Responden	35
Tabel IV.4	Pimpinan memiliki kecerdasan dan <i>public relation</i> yang baik	36
Tabel IV.5	Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya	37
Tabel IV.6	Pimpinan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan	37
Tabel IV.7	Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri	38
Tabel IV.8	Saya Diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	38
Tabel IV.9	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	39
Tabel IV.10	Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	39
Tabel IV.11	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	40
Tabel IV.12	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	40
Tabel IV.13	Atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja.....	41
Tabel IV.14	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	42

Tabel IV.15	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	42
Tabel IV.16	saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	43
Tabel IV. 17	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru.	43
Tabel IV.17	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	44
Tabel IV.18	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₂)	44
Tabel IV. 19	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	45
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	46
Tabel IV.21	Uji Multikonolineritas	51
Tabel IV.22	Analisis Linear Berganda.....	53
Tabel IV.23	Uji Simultasn (Uji F)	55
Tabel IV.24	Uji Parsial (Uji T)	56
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Gambar Teori Kebutuhan	9
Gambar II.2	Kerangka Konseptual	30
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT.Sari Makmur Tunggal Medan	43
Gambar IV.2	Histogram	59
Gambar IV.3	<i>Normal Probability Plot</i>	60
Gambar IV.4	grafik <i>scatterplot</i>	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola; norma, keyakinan,dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah perusahaan pengolah biji kopi, dengan produk jadi biji kopi pilihan dan bubuk kopi. Hasil produksi perusahaan dipasarkan ke luar negeri seperti Asia, beberapa negara di Eropa dan Amerika. Perusahaan memperoleh pendapatan dari penjualan biji kopi pilihan dan bubuk kopi tersebut.Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasiterhadap kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia

khususnya yang menyangkut kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja yang menggunakan pengolahan biji kopi.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kepemimpinan.

a. Pengertian Kepemimpinan.

Pemberian definisi antar pemimpin dan kepemimpinan tidak dapat disamakan. Pemimpin merupakan individu sedangkan kepemimpinan merupakan pada tindakan dan tingkah laku dari pemimpin tersebut. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan dibanding orang lain dalam kelompoknya, khususnya pada suatu bidang yang membuat dia mampu untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama.

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sosok pemimpin, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai visi dan misinya. Menurut Robbins dan Coulter (2014:562), kepemimpinan adalah proses memimpin sebuah kelompok dan memberikan pengaruh kepada kelompok tersebut untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Soekarso (2010), kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu proses kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Siagian dalam Sutrisno (2014), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Kartono (2008), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivits-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator,

stimulator, dinamisator, dan inovator dalam organisasi. Menurut Kartono, kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin.

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan

Jika kepemimpinan terjadi di dalam organisasi tertentu, dan kepemimpinan diperlukan dalam pengembangan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya.

Gaya berarti sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik (Sedarmayanti,2013:131). Dan gaya kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2013:131) merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Rivai, 2009). Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh banyak ahli. Berikut adalah beberapa macam gaya kepemimpinan yang ada.

c. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang menisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

d. Indikator Kepemimpinan

Walters (2004:300) dalam bukunya *The Art Leadership* (Seni Kepemimpinan), yang dikutip Kuswanto menyatakan bahwa yang menjadi indikator pengukuran kepemimpinan adalah :

1. Kapasitas diantaranya adalah kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, variabel *vacility*, keaslian, kemampuan menilai.
2. Prestasi dan pendidikan diantaranya adalah gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan lain-lain .
3. Tanggung jawab diantaranya adalah mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi diantaranya adalah aktif, memiliki sosialitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif, atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri dan punya rasa humor

B. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Riani (2011:7) mengemukakan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2014:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-

prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62), budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Dari pandangan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar- standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5) bahwa, ada enam indikator budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota dan organisasi.

3. Pemimpin dan kelompok

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal.

5. Berbagi nilai.

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi orang lain.

6. Penyesuaian

Perlu menyesuaikan anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi kelompok tersebut.

Dari indikator-indikator di atas dapat dijelaskan bahwa asumsi dasar keyakinan yang dianut, pemimpin atau kelompok, pedoman mengatasi masalah, berbagi nilai, dan penyesuaian sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dapat membawa organisasi membentuk budaya organisasi yang kuat.

C. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

b. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo(2008:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di angaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

3. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

c. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel (Sutrisno, 2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

d . Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Tanggung jawab

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

3. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

4. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

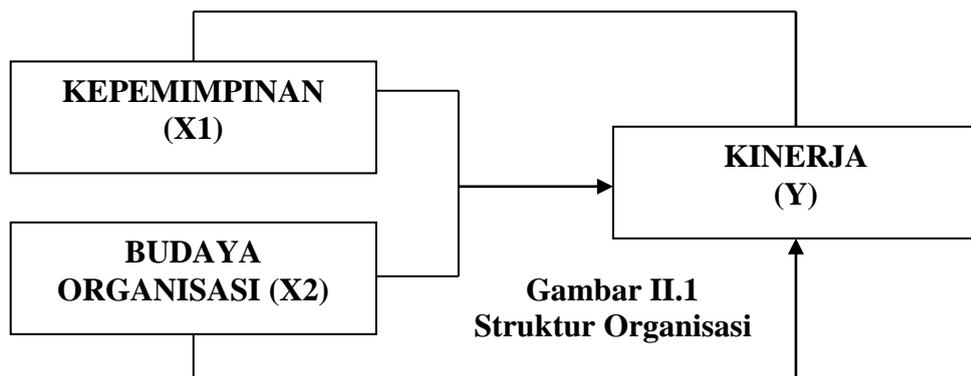
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Nafali 2011	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada	Berdasarkan peneltitian yang diteliti bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompensasi

		PT. Carsurindo Superintendent Medan	(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Tanto Wijaya Fransiska Andrea ni 2015	Pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115) .Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan adalah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2010). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “**Sampel Jenuh**” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 80 orang karyawan.

B. Defenisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel III.2
Operasionalisasi Variabel

Varia bel	Definisi	Indikator	
Kepe mimpi nan (X ₁)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu inisiatif bertindak yang menghasilkan suatu pola konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama. (Hasibuan, 2011)	1. Kapasitas 2. Prestasi 3. Tanggung jawab 4. Partisipasi	
Buday a Organ isasi (X ₂)	budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola (Ivancevich 2006)	1. Asumsi Dasar 2. Keyakinan yang dianut 3. Pemimpin atau kelompok 4. Pedoman mengatasi masalah 5. Berbagi nilai 6. penyesuaian	

Kinerja karya wan (Y)	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2006)	1. Kualitas Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin Kerja 4. Inisiatif	
-----------------------	---	---	--

C. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini dipergunakan dua jenis data, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan dari kuisisioner yang disiapkan dari responden yang menjadi objek penelitian yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk struktur organisasi, table, diagram, daftar dan gambar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data : Sugiyono (2005)

2. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data berupa gambaran berupa data yang berhubungan dengan data yang ada diperusahaan.

E. Teknik Analisis Data

a. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument (kuisisioner). Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. n adalah jumlah sampel. Pada penampilan output SPSS 20,0 pada *cronbach alpha* dikolom *correlated item-total correlation*, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid.

Untuk menguji validitas instrument dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyampaikan uji coba keseluruh responden.
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban kedalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing masing responden.
3. Dari skor yang diperoleh dibuat tabel perhitungan validitas.
4. Mengkorelasikan setiap skor dengan menggunakan rumus *product moment*.
5. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. n adalah jumlah sampel. Pada Pada penampilan output SPSS

20,0 pada *cronbach alpha* dikolom *correlated item-total correlation*, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan dari indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner/angket untuk mencari reliabilitasnya digunakan rumus alpha (Arikunto 1996:139). Untuk memudahkan perhitungan menurut Ghazali (2006) SPSS 20,0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$.

b. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan Regresi Linier Berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + c$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (kinerja)

x_1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan)

x_2 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

a_0 = Konstanta

a_1, a_2 = Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel

c = Error (tingkat kesalahan)

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik

terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

d. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Uji F, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95 %.

Kriteria pengujian

1) *Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternative*

$$H_0 : a_1 = 0$$

$$H_0 : a_1 \neq 0$$

2) *Kriteria pengujian*

Dimana $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ Ditolak

$F_{hitung} \leq F_{tabel} = H_0$ Diterima

2. Uji Parsial (T)

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Urutan uji t :

1) *Merumuskan hipotesis null dan hipotesis alternative*

$$H_0 : a_1 = 0 \quad H_0 : a_1 \neq 0$$

2) *Kriteria pengujian*

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ Ditolak

$t_{hitung} \leq t_{tabel} = H_0$ Diterima.

3. Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan terikat.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT Sari Makmur Tunggal Mandiri merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang ekspor hasil-hasil pertanian. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995. Dalam menjalankan aktivitasnya ,perusahaan berlokasi dijalan Kompos No.110 A Medan Binjai km 12.

Produk yang dijual perusahaan seperti coklat, jenis-jenis kopi dan juga pohon coklat dan kopi. Perusahaan memproduksi sendiri rempah-rempah coklat dankopi. Selanjutnya ,tanaman coklat dan kopi diekspor dalam jumlah partai besar(grosir) ke beberapa negara seperti India, Bangladesh ,Pakistan,dan sekitarnya sesuai dengan permintaan.

Struktur Organisasi

PT SariMakmur Tunggal Mandiri menerapkan struktur organisasi garis (*line organization*). Staff dalam organisasi diberi wewenang, tugas dan tanggung jawab agar tercipta keselarasan dalam organisasi.

Berikut ini adalah bagan struktur organisasi PT Sari Makmur Tunggal Mandiri.



Gambar2.13 Struktur Organisasi PT Sari Makmur Tunggal Mandiri

Sumber: PT Sari Makmur Tunggal Mandiri

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas Direktur adalah:

- a. Mengusahakan dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan dan bidang usahanya.
- b. Menentukan garis besar kebijaksanaan umum dan program kerja perusahaan.
- c. Merencanakan, menganalisa, mengevaluasi dan menilai kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada perusahaan berdasarkan laporan manajer dan pengamatan langsung.
- d. Mengambil keputusan akhir bila terdapat masalah yang tidak bisa dipecahkan oleh pengurus

2. Manajer

Tugas Manajer adalah:

- a. Mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan rutinitas operasi perusahaan.
- b. Mengkoordinasi dan mengawasi aktivitas secara menyeluruh.
- c. Menilai hasil kerja bawahan.
- d. Bertanggung jawab kepada Direktur.

3. Kepala Bagian Pembukuan

Tugas Kepala Bagian Pembukuan adalah:

- a. Mengawasi pencatatan semua transaksi yang terjadi.
- b. Memeriksa kelengkapan dari bukti pendukung transaksi.
- c. Menyediakan laporan keuangan bagi manajer.
- d. Bertanggungjawab kepada manajer.

Kepala Bagian Pembukuan membawahi dua bagian yaitu:

(i) Staf Administrasi

Tugas Staf Administrasi adalah:

- a. Mengetik surat-surat yang diperlukan.
- b. Mencatat transaksi pembelian dan penjualan ke jurnal.
- c. Mencatat penerimaan dan pengeluaran kas maupun bank ke jurnal.
- d. Mengarsip bukti-bukti pendukung. (ii)

Staf GL (General Ledger)

Tugas Staf GL adalah:

- a. Memindahkan jurnal ke buku besar.
- b. Membuat neraca saldo per periode akuntansi.
- c. Menyusun laporan keuangan.

4. Kepala Bagian Pembelian

Tugas Kepala Bagian Pembelian adalah:

- a. Melakukan pembelian atas persediaan dan barang keperluan kantor lainnya..
- b. Menangani dokumen-dokumen pembelian.
- c. Bertanggung jawab kepada manajer.

Kepala Bagian Pembelian membawahi dua bagian yaitu:

(i) Kepala Gudang

Tugas Kepala Gudang adalah:

- a. Melaksanakan pencatatan atas keluar masuknya barang setiap hari.
- b. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang di gudang.
- c. Bertanggung jawab atas barang-barang yang ada di gudang.

(ii) Kepala Persediaan Barang

Tugas Kepala Persediaan Barang adalah:

- a. Menyediakan laporan kartu stok persediaan.
- b. Mengendalikan jumlah persediaan yang ada digudang.

Kepala Bagian Penjualan

Tugas Kepala Bagian Penjualan adalah:

- a. Melaksanakan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Mencari pasar potensial lain untuk memasarkan barang yang dijual.
- c. Bertanggung jawab kepada manajer.

Kepala Bagian Penjualan membawahi staf penjualan yang memiliki tugas:

- a. Menerima pesanan barang dari pelanggan.
- b. Mengkonfirmasi ke bagian persediaan barang mengenai persediaan yang dipesan pelanggan dengan jumlah yang ada di gudang.
- c. Menyiapkan faktur penjualan.

5. Kepala Bagian Keuangan

Tugas Kepala Bagian Keuangan adalah:

- a. Menyusun rencana keuangan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Mengawasi dan mengendalikan sumber dana dan penggunaan dana secara efektif.
- c. Menyerahkan laporan harian kas dan bank ke bagian pembukuan.
- d. Bertanggung jawab kepada manajer

Kepala Bagian Keuangan membawahi kasir yang memiliki tugas:

- a. Menerima dan mengeluarkan kas.
- b. Menyetor dan mengambil uang di bank.
- c. Membuat laporan harian kas dan bank.

3.Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung diPT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	42	52,5%
2.	Perempuan	38	47,5%
Jumlah		80	100%

Sumber: PT. Sari Makmur Tunggal Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 47,5%.

Tabel IV.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	25 – 30 Tahun	26	32,5%
2.	30 – 40 Tahun	42	52,5%
3.	40 – 42 Tahun	12	15%
Jumlah		80	100%

Sumber: PT. Sari makmur TunggalMedan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 52,5% usia responden paling banyak berusia diantara 30 – 40 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel IV.3
Pendidikan Responden

NO	Pendidikan	N	%
1	SMA	11	13,75%
2	D3	21	26,25%
3	S1	44	55%
4	S2	4	5%
Jumlah		80	100%

Sumber: PT. Sari Makmur Tunggal Medan

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 yakni sebanyak 44 orang atau 55%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar Karyawan yang bekerja di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan yang berpendidikan Sarjana.

2. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan” , disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 80 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 14 item, yang terdiri dari 4 item untuk variabel bebas x_1 (Kepemimpinan), 6 item x_2 (Budaya Organisasi) dan 4 item untuk variabel terikat y (kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel IV.4

Pimpinan memiliki kecerdasan dan *public relation* yang baik

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.3	11.3	11.3
	4	45	56.3	56.3	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 56,3% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pimpinan memiliki kecerdasan dan *public relation* yang baik, 11,3% responden mengatakan setuju, dan 11,3% responden mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.5
Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya
P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	66.3	66.3	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 33,% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pimpinan mempunyai prestasi dan pendidikan yang mumpuni di bidangnya, dan 66,3% dan responden mengatakan setuju.

Tabel IV.6
Pimpinan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan
P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	56.3	56.3	56.3
	5	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 43,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pimpinan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan, bawahan dan perusahaan, dan 56,3% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.7
Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	58.8	58.8	58.8
	5	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 41,3% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pimpinan mempunyai sikap mandiri dan percaya diri, dan 58,% responden mengatakan setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

(X2)

Tabel IV.8
Saya Diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	51.3	51.3	51.3
	5	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 48,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Saya Diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan, dan 51,3% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.9**Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan**

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	49	61.3	61.3	61.3
5	31	38.8	38.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, dan 61,3% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.10**Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan**

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	50	62.5	62.5	62.5
5	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 37,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa Atasan saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 62,5% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.11

Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	53.8	53.8	53.8
	5	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 46,3% responden mengatakan sangat setuju bahwa Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, dan 53,8% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.12

Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	52.5	52.5	52.5
	5	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 47,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya, dan 52,5% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.13
Atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	35.0	35.0	35.0
	5	52	65.0	65.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 65% responden mengatakan sangat setuju bahwa Atasan mengawasi perilaku saya dalam bekerja, dan 35% responden mengatakan setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.14
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	55.0	55.0	55.0
	5	36	45.0	45.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 45% responden mengatakan sangat setuju bahwa Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, dan 55% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.15

Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.5	7.5	7.5
	4	39	48.8	48.8	56.3
	5	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 43,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, 48,8% responden mengatakan setuju, dan 7,5 mengatakan ragu-ragu.

Tabel IV.16

saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	61.3	61.3	61.3
	5	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan 38,8% responden mengatakan sangat setuju bahwasaya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 61,3% responden mengatakan setuju.

Tabel IV.17

Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru.

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.3	11.3	11.3
	4	45	56.3	56.3	67.5
	5	26	32.5	32.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 32,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru.,56,3% responden mengatakan setuju, dan 11,3% mengatakan ragu-ragu.

B. Pembahasan

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

Program yang digunakan untuk untuk melakukan pengujian instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas adalah program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 20,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2003), korelasi angket item dengan skor total $\geq r$ tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Pengujian ini dilakukan pertama kali untuk mengetahui tingkat kelayakan pada kuesioner yang dibagikan pertama kali kepada lima belas (15) responden diluar sampel, dan untuk menentukan t_{tabel} di lihat dari rumus $(n-2)$ dimana n adalah jumlah kuesioner yang kita bagikan maka di peroleh $(15-2) = 13$ dengan tingkat signifikan 5% $(0,05) = 0,553$, maka r_{tabel} sebesar 0,553.

Tabel IV.17
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

N o. B u t i r	Koefisien Korelasi	r t a b e	Status
1.	0,803	0,5 53	Valid
2.	0,727	0,5 53	Valid
3.	0,554	0,5 53	Valid
4	0,727	0,5 53	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel motivasinya ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r_{tabel} sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,803 > 0,553$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,727 > 0,553$ pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi $0,554 > 0,553$ pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,727 > 0,553$.

Tabel IV.18
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

N o. B u t i r	Koefisien Korelasi	r t a b e	Status
1.	0,769	0,5 53	Valid
2.	0,856	0,5 53	Valid
3.	0,805	0,5 53	Valid
4	0,856	0,5 53	Valid
5	0,906	0,5 53	Valid
6	0,873	0,5 33	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-5 untuk variabel kompensasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,769 > 0,553$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,856 > 0,553$ pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,805 > 0,553$ pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,856 > 0,553$ pertanyaan kelima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,906 > 0,553$ Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel IV.19
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,638	0,553	Valid
2.	0,811	0,553	Valid
3.	0,563	0,553	Valid
4	0,770,	0,553	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel produktifitas kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,638 > 0,553$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,881 > 0,553$ pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,563 > 0,553$ pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,770 > 0,553$ Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajian nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja) yaitu:

Tabel IV.20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X1)	0,845	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,936	Sangat Reliabel
Kinerja (Y)	0,830	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, maka variabel bebas, Motivasi dan Kompensasi dinyatakan sangat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,845 > 0,60$ untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar $0,936 > 0,60$ dan variabel terikat Kinerja (Y) sebesar $0,830 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

2. Pengujian Asumsi Klasik

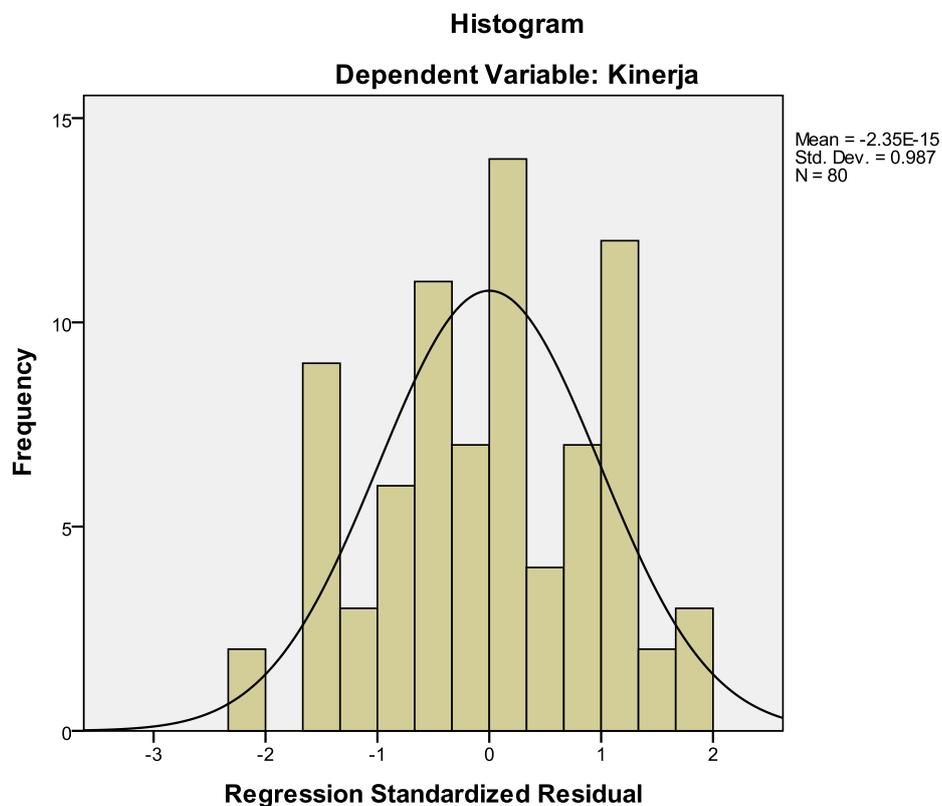
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang digunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

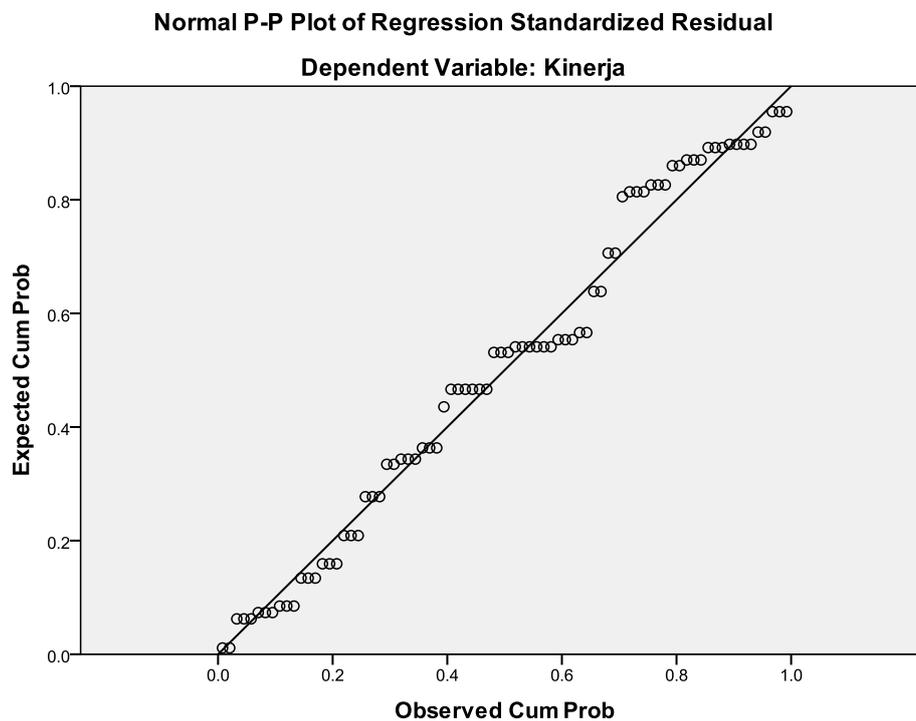


Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan

mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel IV.21
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.653	1.531
Budaya Organisasi	.653	1.531

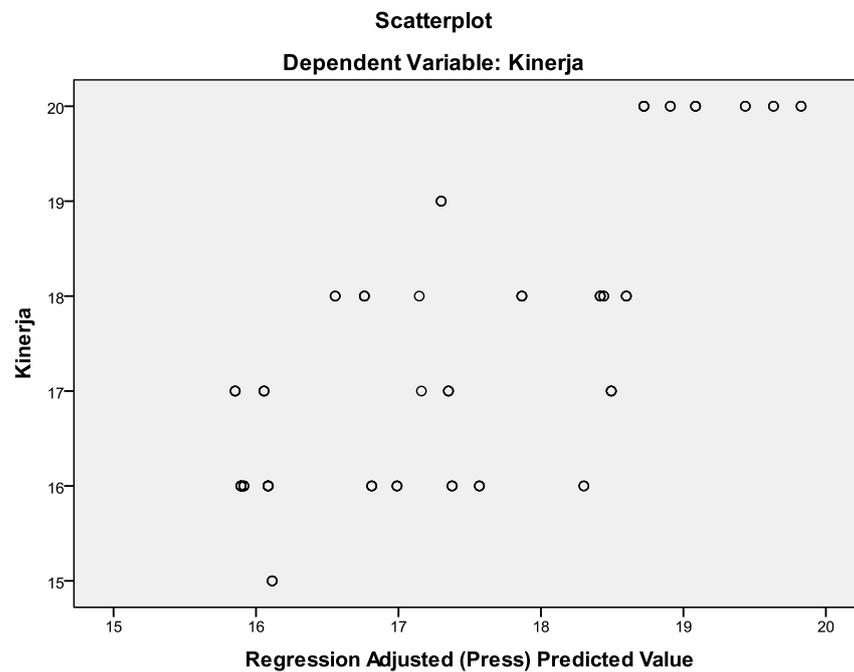
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini



Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Statistik

a. Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel IV.22
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.147	1.635		.090	.928		
Kepemimpinan	.709	.099	.626	7.165	.000	.653	1.531
BudayaOrganisasi	.183	.069	.231	2.639	.010	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 0.147 + 0.709X_1 + 0.183X_2$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 0.147 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kinerja (Y) bernilai konstan, maka variabel kepemimpinan (X_1), variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif.
- 2) Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai 0.709, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 70,9% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai 0.183, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 18,3% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat'

Tabel IV.23

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.843	2	58.922	61.690	.000 ^a
	Residual	73.544	77	.955		
	Total	191.388	79			

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $61.690 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 > 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel IV.24
Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.147	1.635		.090	.928
	Kepemimpinan	.709	.099	.626	7.165	.000
	BudayaOrganisasi	.183	.069	.231	2.639	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (kepemimpinan)

a. Nilai t_{hitung} diperoleh 7.165 nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.000 artinya positif.

Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $7.165 > t_{table}$ 2.000. Hal ini

menjelaskan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal mandiri Medan.

- b. Nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

2. Variabel Bebas X₂ (Budaya organisasi)

- a. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.365 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.000 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai $t_{hitung} 3.365 > t_{table} 2.000$. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT.Sari makmur Tunggal Mandiri Medan.

- b. Nilai *p-value* pada kolom sig 0.002 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Sari Makmur tunggal Mandiri Medan.

c. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien* Determinasi (R^2) adalah :

Tabel IV.25
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.606	.977	1.620

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,616. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,6%. Produktivitas kerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel

faktor motivasi dan kompensasi. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Nilai R Square yang diperoleh 0,616 angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 61,6% kepemimpinan dan budaya organisasi di PT. Sari Mamur Tunggal Mandiri Medan dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja. Sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $7.165 > 2.000$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu sebesar $3.365 > 2.000$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja maka hipotesis dapat diterima.
4. Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $61.690 > 3.20$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa, variabel variabel kepemimpinan dan budaya organisasi, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.

Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan kepemimpinan dan budaya organisasi yang diberikan kepada karyawannya dan kalau perlu lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan meningkat.
2. Perusahaan dianggap perlu untuk menjalin hubungan yang solid antara karyawan dengan atasan agar kinerja kerja karyawan dapat terpenuhi

3. DAFTAR PUSTAKA

- 4.
5. Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan PT*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
6. Kreitner, Robert dan Angelo Knicki. 2014. *Organizational Behavior-Ed. 5* Boston. Mc Graw Hill
7. Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
8. Remaja Rosdakarya
9. Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
10. Nafali. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
11. Pasolong Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA
12. Robbins P. Stephen. Mary Coulter. 2014. *Manangement*. Twelve Edition, Eralngga: Jakarta
13. Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
14. Rivai, Veitzhal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT. RajaG Grafindo Persada: Jakarta
15. Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Graha Ilmu: Yogyakarta
16. Prawirosentoso, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manuia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE: Yogyakarta
17. Schein. E.H. 2009. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josey Bass
18. Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama: Bandung
19. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
20. Soekaros. Et. Al. 2010. *Teori Kepemimpinan Mitra Wacana Media*: Jakarta
21. Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke enam. Pranada Media Group, Jakarta
22. Sutrisno, Edy. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama: Jakarta: Penerbit Kencana
23. Siagian, Sondang P.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 24.
25. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
26. Tanto Wijaya, Fransiska Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
27. Tika, Panbudu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke 3. PT. Bumi Aksara: Jakarta
28. Walters. 2004. *The Art Of LeaderSship*
29. Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- 30.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

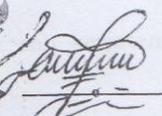
Nama : Syamsul Bahri
 NPM : 0905160560
 Konsentrasi : manajemen sumberdaya manusia (MSDM)
 Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 11 Juli 2017
 Pembuat Pernyataan



 Syamsul Bahri

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.