

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
INDOMARCO PRISMATAMA CAB MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



Oleh:

TEGUH HARMOKO
1305160060

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**

ABSTRAK

TEGUH HARMOKO (1305160060) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, Skripsi, 2017

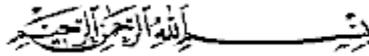
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan sebanyak kurang lebih 4500 orang dengan sample dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan daftar pertanyaan (*Quisioner*) dan Wawancara.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan, hal ini di buktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan segenap kerendahan hati memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA CABANG MEDAN”** dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Penulis juga menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua saya yang saya sayangi dan cintai, **Ayahanda Suradi** dan **Ibunda Sumarni** yang telah memberikan dukungan, nasehat, perhatian yang sangat luar biasa kepada penulis, cinta dan kasih sayang yang begitu besar, serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, MM, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hastina Febriaty, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam mengarahkan penulis menyusun skripsi.
9. Seluruh dosen dan pegawai serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak member bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya perkuliahan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapakan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Medan, Oktober 2017

TEGUH HARMOKO
1305160060

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
3. Indikator Kinerja.....	18
B. Gaya Kepemimpinan.....	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	19
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	24
3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan.....	24
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	26
5. Jenis Gaya Kepemimpinan	28

6. Dasar Gaya Kepemimpinan	30
C. Budaya Organisasi.....	30
1. Pengertian Budaya Organisasi	30
2. Fungsi Budaya Organisasi	31
3. Dampak Budaya Organisasi.....	32
4. Indikator Pengukuran Budaya Organisasi	33
5. Karakteristik Budaya Organisasi	33
D. Profesionalisme	35
1. Pengertian Profesionalisme.....	35
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme .	38
3. Ciri-Ciri Profesionalisme	39
E. Kerangka Konseptual	40
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	40
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	41
3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja.....	42
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja.....	44
5. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Definisi Operasional.....	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
1. Tempat Penelitian	49
2. Waktu Penelitian.....	49

D. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Angket/Kuisisioner.....	51
2. Wawancara	54
3. Observasi/Pengamatan	54
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Regresi Linier Berganda	55
2. Asumsi Klasik	56
3. Uji Hipotesis	57
4. Koefisien Determinasi.....	60

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	61
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
2. Identitas Responden	62
3. Deskripsi Variabel Penelitian	64
B. Teknik Analisis Data.....	73
1. Regresi Linier Berganda	73
2. Uji Asumsi Klasik	75
3. Uji Hipotesis	79
C. Temuan Penelitian.....	84
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	85
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	85

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja	86
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organasisa dan Profesionalisme terhadap Kinerja	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Daftar Mangkir Karyawan	4
Tabel III-1	Indikator Kinerja	47
Tabel III-2	Indikator Kepemimpinan	47
Tabel III-3	Indikator Budaya Organisasi	48
Tabel III-4	Indikator Profesionalisme	49
Tabel III-5	Skedul Penelitian	49
Tabel III-6	Populasi Dan Sampel	50
Tabel III-7	Skala Likert	52
Tabel IV-1	Skala Likert	62
Tabel IV-2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel IV-3	Data Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel IV-4	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel IV-5	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel IV-6	Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan	65
Tabel IV-7	Skor Angket Variabel Budaya Organisasi	67
Tabel IV-8	Skor Angket Variabel Profesionalisme	69
Tabel IV-9	Skor Angket Variabel Kinerja	71
Tabel IV-10	Koefisien Regresi Berganda	73
Tabel IV-11	Uji Multikolinearitas	77
Tabel IV-12	Uji-t	79
Tabel IV-13	Summary	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian	41
Gambar II-2 Paradigma Penelitian	42
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	43
Gambar II-4 Paradigma Penelitian	44
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	59
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	60
Gambar IV-1 Uji Normalitas Data	75
Gambar IV-2 Uji Normalitas Data	76
Gambar IV-3 Heterokedastisitas	78
Gambar IV-4 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	80
Gambar IV-5 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	81
Gambar IV-6 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	82
Gambar IV-7 Hasil Pengujian Hipotesis F.....	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan, kualitas, bakat dan kreatifitas didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan berupaya sebaik mungkin untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal dan disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya didalam perusahaan.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini budaya perusahaan yang melingkupinya. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta perusahaan. Kinerja bisa di artikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri dalam Kaswan; 2012, hal. 187).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan di masa lalu dan pengembangan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan keseluruhan.

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari pemikiran untuk mempermudah kebutuhan pokok sehari-hari masyarakat, maka pada tahun 1988 didirikanlah sebuah gerai yang diberi nama Indomaret. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Berdasarkan penelitian awal penulis ditemui beberapa fenomena seperti kinerja beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan yang kurang seperti lambatnya pengerjaan laporan bulanan, tingkat absen terlambat yang cukup tinggi, kinerja para karyawan yang bekerja dibawah target yang sudah ditentukan oleh Perusahaan dan budaya organisasi yang cenderung diskriminatif.

Berdasarkan data dari bagian personalia/SDM, diperoleh tingkat absensi/mangkir dalam 2 tahun terakhir, mencapai angka 1,5 – 7,2 % perbulan, sedangkan kemangkiran pada kelompok operational relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1 %. Menurut pimpinan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, tingkat kemangkiran lebih dari 3 % perlu dihindari karena dapat mengganggu operasional perusahaan, oleh karena itu pimpinan menerapkan pemberian sanksi bagi karyawan mangkir dengan memberikan surat teguran apabila mangkir lebih dari 90 menit dalam 1 bulan, hal tersebut dapat dijelaskan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel I-1.
Daftar Mangkir Karyawan PT. Indomarco Primatama Cabang Medan

No	Bulan	2015	2016	Var
		%	%	
1	Januari	2,4	4,3	1,9
2	Februari	1,5	4	2,5
3	Maret	3,2	4,4	1,2
4	April	2,1	3	0,9
5	Mei	2,8	2,5	-0,3
6	Juni	3,2	3,5	0,3
7	Juli	3,4	5,4	2
8	Agustus	1,7	3,2	1,5
9	September	2,8	3,3	0,5
10	Oktober	2,9	4,1	1,2
11	November	2,4	7,2	4,8
12	Desember	3,6	6,3	2,7
	Avg/Bln	2,7	4,3	1,6

Dari Tabel diatas disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi yaitu 1,5 – 7,2 % per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen. Absensi / kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Kepemimpinan harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengubah budaya sekelompok personil didalam organisasi, agar sejalan dengan budaya organisasi untuk mencapai sukses dalam mengimplementasikan visi organisasi (Rahardja, 2006). Pengaruh pimpinan dapat

dilihat dari sikap bawahan terhadap pekerjaannya. Sikap bawahan terhadap pekerjaannya (*job related attitude*) termasuk didalamnya.

Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Masalah kepemimpinan menjadi wacana yang hangat dibicarakan karena ada beberapa anggapan bahwa sifat kepemimpinan yang sudah ada dan dibawa sejak lahir. Ada anggapan bahwa pimpinan dilahirkan bukan dibuat, dengan kata lain seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat – sifat yang diperlukan sebagai pemimpin.

Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target. Hal tersebut didukung oleh Chen (2004) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target, penelitian Chen (2004) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap dan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin. Dengan demikian, semakin memahami orang – orang disekitarnya, seorang pemimpin dapat dengan mudah menginterpretasikan kebutuhan yang ada dalam diri mereka (*inner needs*) ke dalam tindakan (*action*).

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan.

Budaya kerja mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota

yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya perusahaan adalah sekumpulan norma-norma tingkah laku atau corak/warna serta nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi dan merupakan aturan main yang harus ditaati dan diamalkan oleh para pelaku perusahaan/organisasi tersebut agar dapat berinteraksi baik terhadap faktor internal maupun eksternal.

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari karyawan.

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”.

Organisasi akan selalu membutuhkan tenaga kerja yang profesionalisme guna mencapai tujuan organisasi. Sebuah aktifitas dalam segala hal membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan mempunyai sebuah kompetensi standard dalam suatu bidang yang dikerjakan tersebut, apabila orang melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka suatu hal buruk akan menyimpannya, karena sebuah pekerjaan memerlukan sebuah kompetensi ahli dalam bidang pekerjaan tersebut.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para karyawan akan bekerja secara profesional apabila

Iklim Kerja ikut memberikan dukungan. Para karyawan yang professional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja terhadap Kinerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Pada gilirannya para pekerja harus mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja adalah masalah Iklim Kerja. Iklim Kerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Profesionalisme, gaya kepemimpinan serta Budaya organisasi.

Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah “keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sementara kata profesional sendiri berarti bersifat profesi, memiliki keahlian dan ketrampilan karena pendidikan dan latihan, beroleh bayaran karena keahliannya itu. Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme memiliki dua kriteria pokok, yaitu keahlian dan pendapatan (bayaran). Kedua hal itu merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan, artinya seseorang dapat dikatakan memiliki Profesionalisme manakala memiliki dua hal pokok tersebut yaitu keahlian (kompetensi) yang layak sesuai bidang tugasnya dan pendapatan yang layak sesuai kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan perusahaan yang belum bisa merangkul semua bawahan.
2. Budaya organisasi yang cenderung diskriminatif dalam hal pengisian lowongan jabatan untuk SPV keatas.
3. Profesionalisme karyawan yang masih rendah, baik itu dari segi sikap bekerja, tingkat keterlambatan absensi yang cukup tinggi, attitude maupun gaya berpakaian di dalam kantor.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada faktor eksternal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan untuk Profesionalisme dibatasi hanya pada faktor tanggung jawab dan integritas.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- c. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- d. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

a) Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan untuk memperbaiki Kinerja Karyawan agar lebih baik.
- 2) Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan pimpinan perusahaan khususnya PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan di dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan dukungan sumber daya yang optimal.

b) Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta segala kegiatannya dan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang didalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Kaswan; 2012, hal. 187).

Sedangkan menurut Wirawan (2009, hal. 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun Menurut Nawawi, Ismail (2013, hal. 212) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Menurut pengertian diatas, Kinerja adalah suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkannya. Salah satunya adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kerja yang baik, unsur yang

paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personal yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Sutermeister (Nur; 2014, hal.375) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistic.

a) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b) Kemampuan

Sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental atau fisik.

c) Pengetahuan

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat dibenak seseorang. Pada umumnya, pengetahuan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.

d) Keahlian

Merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap suatu peran. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang lain, misalnya bagi seorang akuntan aritmatika adalah sebagai keahlian.

e) Pendidikan

Usaha sadar atau terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan lain-lain.

f) Pengalaman

Kejadian yang pernah di alami (dijalani, dirasai, ditanggung dsb) baik yang sudah lama atau baru saja terjadi.

g) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang di selenggarakan oleh organisasi baik pemerintah,

maupun lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

h) Minat

Keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginan ataupun kebutuhan yang ada dalam dirinya, hal tersebut dapat terlihat dari cirri-ciri yang nampak pada masing-masing individu

i) Sikap Kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi

Keseluruhan cara seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Dan kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

j) Kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik

Kebutuhan akan saling berinteraksi antara individu yang satu dengan yang lain dalam sebuah organisasi dan kebutuhan egoistik berasal dari kebutuhan untuk memandang ego atau diri sendiri dalam suatu cara tertentu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan efisiensi
- b) Otoritas dan tanggung jawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya :

- a) Efektivitas dan efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dari kelompok organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi

b) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal 74-75), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a) *Personal faktor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership faktor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team faktor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan diberikan oleh rekan sekerja
- d) *System faktor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual/situational faktor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor diatas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperusahaan, dengan faktor ini mampu merubah cara berfikir sumber daya manusia tentang kondisi individual, kelompok dan pada atasannya menjadi lebih baik lagi atau bahkan lebih buruk jika secara kondisional faktor-faktor diatas tidak menjadi suatu hal yang mendukung kinerja untuk menjadi lebih baik.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung atau yang diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja karyawan, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 175) adalah :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Keandalan
- d) Sikap kerja

Berikut penjelasan dari indikator kinerja tersebut :

- a) Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasa disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

- b) Kuantitas Kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c) Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terdapat karyawan dari organisasi lain.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atau sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan. Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih

luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Gaya Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012). Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan

secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl , 2010).

Kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 3 macam pendekatan :

- a) Pendekatan mendasarkan sifat-sifat (*traits*) yang mendasarkan kualitas yang diperlukan untuk menjadi pimpinan.
- b) Pendekatan mempelajari perilaku (*behaviors*) yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif.
- c) Kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat- sifat tertentu atau memperagakan perilaku-perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.
- d) Pendekatan situasional (*contingency*) yang berdasarkan atas faktor-faktor situasional, untuk menentukan seberapa besar efektifitas situasi gaya kepemimpinan yang tertentu.

Pendekatan dasar terhadap kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a) Pendekatan Sifat (*Trait Approach*)

Stogdill menyampaikan 5 macam pendekatan sifat kepemimpinan seseorang yaitu:

- 1) Sifat fisik: tinggi, besar, kesehatan, penampilan fisik, dan lain-lain.
- 2) Sifat intelegensia dan kemampuan: kemampuan untuk mempersatukan, berfikir konseptual, pembuatan rencana, dan lain-lain.
- 3) Kepribadian: toleransi untuk berbuat baik terhadap orang lain.

- 4) Hubungan dengan tugasnya: hasil kegiatan, inisiatif, dorongan dan lain-lain.
 - 5) Sifat sosial: kerjasama, kemampuan administrasi, ketrampilan interpersonal, dan lain-lain.
- b) Pendekatan Penggunaan Wewenang

Berdasarkan pendekatan ini, dibedakan 3 macam pemimpin yaitu:

- 1) Pemimpin yang otokratis.

Pemimpin seperti ini paling suka memerintah, menekan bawahan harus patuh, tidak memberikan kesempatan bawahan memberikan saran, sifatnya ingin menunjukkan kekuasaan dan merasa dirinya yang paling benar.

- 2) Pemimpin yang tidak peduli

Pemimpin seperti ini tidak memperhatikan hasil yang dicapai organisasi yang dipimpinnya dan tidak peduli terhadap bawahan.

- 3) Pemimpin yang demokratis

Pemimpin macam ini sangat memperhatikan bawahannya baik sebagai individu maupun kelompok bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran-saran, masukan-masukan atau pendapat-pendapat yang mungkin ada gunanya bagi pemimpin dalam mengambil keputusan (Ibnu Syamsi, 2001).

Ada beberapa pengertian mengenai gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli terdahulu, yaitu:

- a) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu ketika ia mengarahkan kegiatan kelompok menuju tujuan bersama (Hemphill & Coons dalam Yukl 2010).
- b) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono, 2008:34).
- c) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah Thoha, 2010:49).
- d) Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi (Yayat M Herujito, 2006:188).
- e) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Supardo, 2006:4).

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Keith Davis ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan (Miftah 2010) yaitu:

a) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

b) Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

c) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

d) Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan.

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

3. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

a) Fungsi Instruktif

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.

b) Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil

keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana

d) Fungsi Delegasi

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

e) Fungsi Pengendalian

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

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

a) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi

seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c) Tempramen

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

d) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

5. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2009) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

a) Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

b) Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.

c) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

d) Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e) Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang

menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

f) Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g) Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

h) Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i) Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.

j) **Gaya Restrogresif**

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

6. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Istijanto (2006:236) bahwa gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

a) **Kepemimpinan atas dasar struktur**

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

b) **Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan**

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 373), bahwa:“Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah

sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.”

Menurut Laudon dan Laudon (2012: 97), bahwa “Organisasi adalah struktur formal yang stabil dan formal yang mengambil sumber daya dari lingkungan dan memprosesnya untuk menciptakan *output*”.

Dari penggabungan 2 kata yaitu budaya dan organisasi, maka menjadi budaya organisasi yang memiliki definisi atau arti tersendiri. Menurut Robbins dan Judge (2008: 256), bahwa “Kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”.

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”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa “budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini (*belief*) dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama”.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Keberadaan budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sekedar slogan saja namun mempunyai fungsi dan manfaatnya. Banyak perusahaan membuat atau mendisain budaya organisasi dengan

mengeluarkan uang miliaran rupiah. Tujuannya agar organisasi tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat sehingga dapat menjadi landasan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 262), bahwa: “Kultur memiliki sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a) Penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau *distingsi* antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b) Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- c) Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
- d) Meningkatkan kestabilan sistem sosial, kultur adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.

3. Dampak Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 375), bahwa: “Budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya, yaitu:

- a) Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b) Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.

- c) Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
- d) Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

4. Indikator Pengukuran Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1998) dalam Rahma *et al.* (2013: 3), bahwa: "Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya".

Dari pendapat diatas, maka indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Kedisiplinan
- b) Ketepatan
- c) Keramahan
- d) Ketanggapan
- e) Berkoordinasi

5. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2003) dalam Umar (2008: 208) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- a) Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c) Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d) Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e) Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- g) Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- h) Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
- i) Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
- j) Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

D. Profesionalisme

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

Tantric Abeng (dalam Moeljono 2003:107), menyatakan bahwa “Profesionalisme terdiri dari atas tiga unsur, yaitu Knowledge, Skill, Integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus menerus jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing secara tepat waktu dan cermat. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Artinya keahlian yang dimiliki dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Atmosoeprapto (dalam Agung Kurniawan 2005) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*),

ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Dalam Kamus Besar Indonesia, Profesionalisme mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesional. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah, “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesionalisme karyawan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Purwanto (2000: 2) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi penting bagi para karyawan adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengabdian masyarakat.

Kemudian Winarno Surachmad (2003: 32) yang dikutip oleh Asnawir (2001: 6) mengemukakan bahwa Profesionalisme karyawan/karyawati itu harus memiliki :

- a) Kompetensi Profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidang tugas yang diemban.
- b) Kompetensi Personal, yaitu memiliki sikap dan kepribadian yang mantap.

- c) Kompetensi Sosial, yaitu menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain atau masyarakat.
- d) Kemampuan dalam memberikan layanan kemanusiaan yaitu mengutamakan nilai kemanusiaan daripada benda atau material.

Kemudian lebih diperjelas lagi oleh Purwanto (2000: 4) bahwa ada lima hal upaya peningkatan Profesionalisme karyawan yaitu :

- a) Memahami tuntutan standard profesi yang ada dalam rangka menghadapi persaingan global, mengikuti tuntutan perkembangan profesi dan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik.
- b) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan dengan jalan inservice training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh setifikasi.
- c) Membangun hubungan kerja yang baik dan luas, sehingga dapat mengambil pelajaran untuk mencapai sukses serta mengikuti apa yang dilakukan oleh teman kerja.
- d) Memiliki ethos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu tinggi atau pelayanan prima.
- e) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme

Menurut Nawawi (2006: 172), profesionalitas dalam suatu pekerjaan/ jabatan harus memenuhi tiga faktor sebagai berikut :

- a) Menguasai seperangkat keahlian yang dipersiapkan melalui program pendidikan atau pelatihan keahlian sebagai spesialisasi.
- b) Memiliki kemampuan untuk memperbaiki/ meningkatkan keterampilan dan/ atau keahlian khusus yang dikuasai sesuai perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi di bidangnya, sehingga keahlian atau spesialisasinya selalu terkini (*up to date*).
- c) Dihargai dengan penghasilan yang memadai sebagai imbalan profesi berdasarkan keahlian khusus yang dikuasai.

Ada 8 syarat yang harus dimiliki oleh seseorang jika ingin menjadi

seorang profesional :

- a) Menguasai pekerjaan
- b) Mempunyai loyalitas
- c) Mempunyai integritas
- d) Mampu bekerja keras
- e) Mempunyai visi
- f) Mempunyai kebanggaan terhadap profesinya
- g) Mempunyai komitmen
- h) Mempunyai motivasi

3. Ciri-ciri Profesionalisme

Seseorang yang memiliki jiwa Profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan kerja-kerja yang profesional. Kualiti Profesionalisme didorong oleh ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal. Seseorang yang memiliki Profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawaian tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” ialah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
- b) Meningkatkan dan memelihara imej profesional. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai-bagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
- c) Keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampiannya.
- d) Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion. Profesionalisme ditandai dengan kualiti derajat rasa bangga akan profesion yang dipegangnya. Dalam hal ini diharapkan agar seseorang itu memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesionnya

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dionysius Dendy Wibowo (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta. Hasil penelitian : Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta.

Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

X_1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

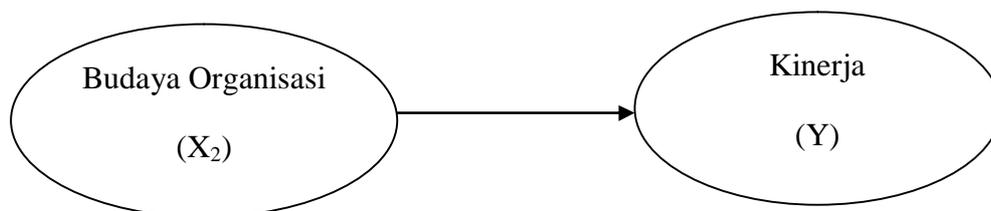
Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip - prinsip manajemen, seperti planning, organizing, leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai nilai organisasi akan menjadikan nilai - nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangarissan Sinaga (2008) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan. Nilai koefisien determinasi (R

Square) diperoleh sebesar 84,4 % dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, dan reward sebesar 84,4% dan 15,6 % dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel yang dominan dan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

X_2 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Dalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satu indikatornya adalah kemampuan dan Profesionalisme seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh Profesional seseorang sudah tentu akan berdampak pada kinerjanya. Dengan adanya Profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan makin mampu untuk menyelesaikan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Agustia dengan judul *The Influence of Auditor's professionalism to Turnover Intentions, an empirical Study on Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia* (2011) mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan dan *turnover intentions*, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Victor D. Siahaan juga melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila Profesionalisme karyawan rendah, maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah, demikian sebaliknya.

Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut :

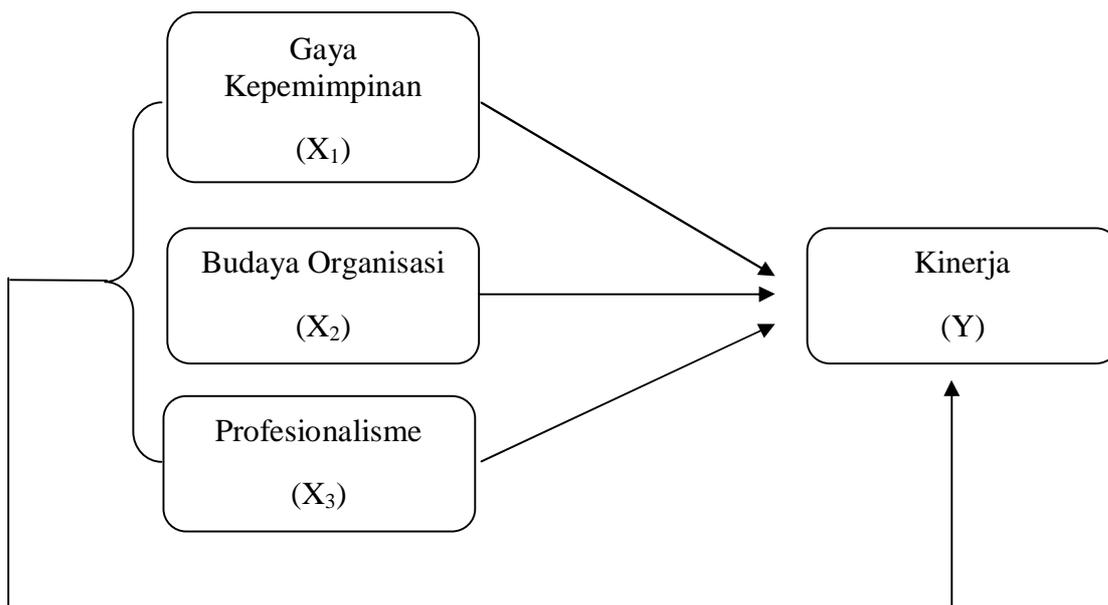
X_3 : Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



Gambar II-4 Paradigma Penelitian

5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. (Agus Purwanto, Erwan; 2007, hal. 137).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a) Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

- b) Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- c) Ada pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- d) Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 12-13) menyatakan bahwa “ penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relative lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Sedangkan dari penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut sugiono (2006, hal. 11) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah sebagai berikut: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk memperjelas pemahaman terhadap variabel dengan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Dari skripsi ini dapat diambil definisi operasional sebagai berikut:

- 1) **Kinerja (Y)** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	1.Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme
		2. Bekerja keras
	2.Kuantitas kerja	3. Bekerja secara tim
		4. Saling mengisi dan mendukung
	3.Lama jam kerja	5. Masuk dan pulang sesuai waktu
		6. Absensi selalu baik
	4.Kerja sama	7. Memberikan tanggungjawab penuh
		8. Memberi penjelasan dengan baik
	5.Supervisi	9. Tugas sesuai kemampuan
		10.Sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan

Sumber : Stephen P. Robbins (1994 : 56). Gery Dessler (1995:57) dalam Pabundu (2004:121-128)

- 2) **Kepemimpinan (X₁)** adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Tabel III-2. Indikator Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan	Efektifitas	Pengambilan Keputusan
		Fungsi Kepemimpinan
		Bersikap Ramah
		Mudah Ditemui
	Perilaku kepemimpinan	Supportif
		Direktif
		Partisipatif
		Orientasi Prestasi
	Motivasi Kepemimpinan	Kemampuan memotivasi bawahan
		<i>Reward and Punishment</i>

Sumber : Amirullah dan Budiyo (2004 : hal. 244-262)

- 3) **Budaya Organisasi (X₂)** adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Tabel III-3. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	Karakteristik primer	Inovasi
		Siap Menghadapi resiko
		Orientasi orang
		Orientasi hasil dan tim
		Keagresipan
		Menetapkan nilai-nilai
	Langkah Memperkuat Budaya Organisasi	Melakukan pembinaan terhadap anggota
		Memberikan contoh teladan
		Membuat acara rutinitas
		Memberikan penilaian dan penghargaan

Sumber : Pabundu (2004: hal. 2-7)

- 4) **Profesionalisme (X₃)** berasal dari kata profesion yang bermakna berhubungan dengan profesioan dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Dalam kamus kata-kata serapan asing dalam Bahasa Indonesia, karangan J.S. Badudu (2003), defenisi profesioanlisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau ciri orang yang profesional.

Tabel III-4. Indikator Profesionalisme

Variabel	Dimensi	Indikator
Profesionalisme	Karakteristik primer	Tingkat Pendidikan
		Pelatihan
		Tingkat Disiplin
		Semangat Kerja
		Kreativitas

Sumber : As'ad (1991 : 22)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian : PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
2. Waktu Penelitian : Direncanakan pada Maret '17 sampai dengan Jul '17

Tabel III-5. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																										
		Apr '17				May '17				Jun '17				Jul '17				Aug '17				Sep '17				Oct '17		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pengajuan Judul																											
2	Pra Riset																											
3	Penyusunan dan bimbingan proposal																											
4	Seminar Proposal																											
5	Riset																											
6	Pengolahan Data																											
7	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																											
8	Sidang Meja Hijau																											

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2008, hal. 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan populasi yaitu karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan pada divisi Logistik yang berjumlah 238 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan teknik *sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 238 orang karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan pada divisi Logistik.

Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar dalam Juliandi, 2013, hal. 59) yaitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi (238)

e= *Error tolerance* (10%)

$$n = \frac{238}{238.0,1^2 + 1}$$

$$n = 70,4142$$

Dibulatkan

$$n = 70$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013 hal. 199).

Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dan penulis menggunakan skala likert dengan bentuk checklist (√) dimana setiap pertanyaan/pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-7
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

a). Uji Validitas

Validitas berkenan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan induktor yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, Hal.248) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

Menurut azuar juliandi dan Irfan (2013, hal.79) menyatakan bahwa:

“Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka butir instrumen tersebut adalah signifikan dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan item didalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket”.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas instrument. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan yaitu dilihat dari *sig (2-tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2-tailed)* $\leq \alpha_{0,05}$ maka item instrument valid, jika nilai *sig (2-tailed)* $\geq \alpha_{0,05}$ maka instrument tidak valid.

b). Uji Realibilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Sugiyono, 2013 hal. 244).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha. Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha $>$ 0,6 maka instrument memiliki realibilitas yang baik, namun sebaliknya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{si^2} \right]$$

Keterangan :

r	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum sb^2$	= Jumlah varians butir
si^2	= varians total

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r_{alpha} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel
2. Jika r_{alpha} negative atau $<$ dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenna kecil/sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya – tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2013 hal. 194).

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tahap muka (face to face) maupun dengan menggunakan telepon.

3. Observasi/Pengamatan

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek – obyek alam yang lain. (Sugiyono, 2013 hal. 203)

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observation selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1). Regresi Linier Berganda

Analisis regrasi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dugunakan regresi linier berganda menurut Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 174) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1, β_2 & β_3	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Budaya Organisasi
X_3	= Profesionalisme

2). Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel devenden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika Kolmogov-Smirnov adalah titik signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variance Information Faktor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyaman *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis**a. Uji t (Uji Parsial)**

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel

terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2010, hal. 250) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Tahap-tahap :

a. Bentuk Pengujian

$H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)

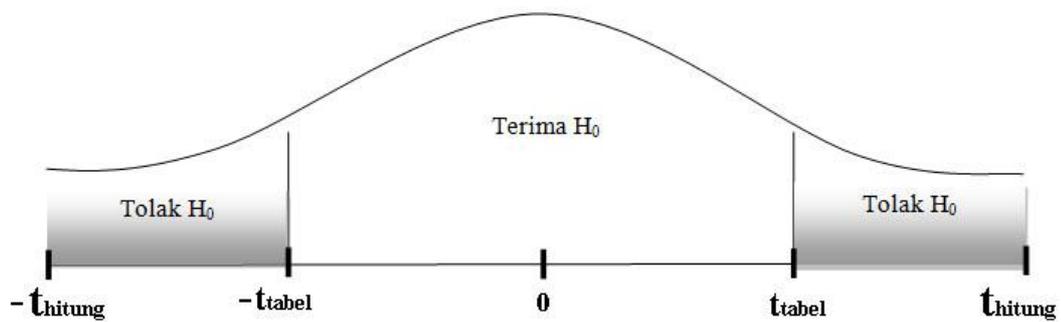
$H_0 : r_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Kriteria Pengambilan Keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ dk} = n-1$$

Ha diterima jika : $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
dan $-t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

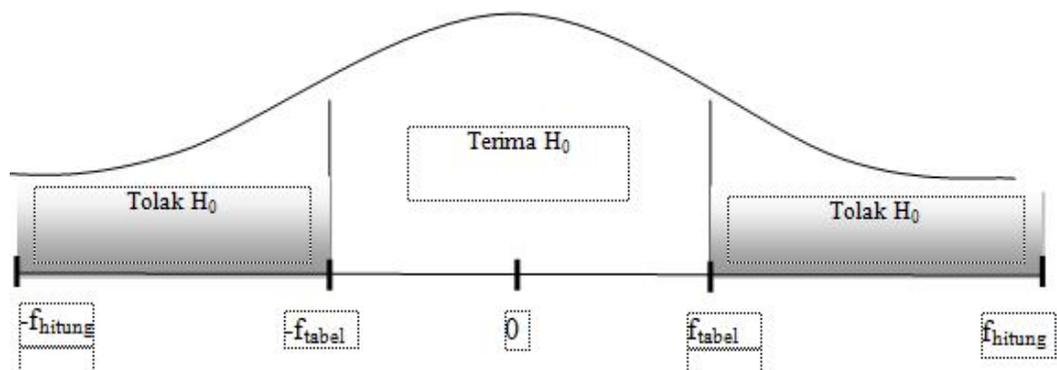
Keterangan:

- Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel
- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel indeviden
- n = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

Bentuk pengujiannya adalah:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan.



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F hitung = Hasil perhitungan korelasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

F tabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

Kriteria Pengujian:

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi guna untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan. Adapun data yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner dan diolah menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 for windows dan Microsoft Office 2007. Keluaran dari data tersebut diharapkan akan memberikan informasi dan selanjutnya akan dilakukan analisis serta pembahasan pada bab ini. Diharapkan melalui analisis dan pembahasan tersebut dapat menjawab permasalahan dalam rumusan masalah.

Sebelum dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap kinerja, terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian terhadap kelayakan variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Variabel yang akan diuji tersebut adalah variabel bebas (*independent variable*) yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja.

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 (gaya kepemimpinan), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (budaya organisasi), 10 pernyataan untuk variabel X_3 (profesionalisme) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (kinerja). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada sampel karyawan yang berjumlah 70 orang pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan dengan menggunakan skala *Likert Summated Rating*.

Tabel IV-1
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X₁, X₂ dan X₃ (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi & Profesionalisme) maupun variabel terikat Y (Kinerja). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

2. Identitas Responden/Karateristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data – data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden/karakter responden dengan menggunakan jenis kelamin responden, usia responden, dan tingkat pendidikan responden.

Tabel IV-2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	45	64,3	64,3	64,3
	Perempuan	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki yaitu sebesar 45 responden atau 64,3%, sedangkan

minoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 25 responden atau 35,7%.

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-22 Tahun	11	15,7	15,7	15,7
Valid 22-27 Tahun	37	52,9	52,9	68,6
Valid 27-32 Tahun	17	24,3	24,3	92,9
Valid > 32 Tahun	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Berdasarkan tabel responden usia di tabel IV-3 diatas, mayoritas frekuensi usia responden terbesar berusia 22 – 27 tahun, yaitu sebanyak 37 responden atau 52,9%. Frekuensi usia terbesar kedua berada pada usia 27 – 32 tahun, yaitu sebanyak 17 responden atau 24,3%. Dan jumlah frekuensi responden berdasarkan usia yang paling rendah atau sedikit berada pada usia >32 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 7,1%.

Tabel IV-4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	61	87,1	87,1	87,1
Valid Diploma	3	4,3	4,3	91,4
Valid S1	6	8,6	8,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Data dalam tabel IV-4 menunjukkan mayoritas responden terbesar dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 61 responden atau 87,1%. Frekuensi usia terbesar

kedua berpendidikan S1 sebanyak 6 responden atau 8,6%, dan yang terakhir adalah dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 responden atau 4,3%.

Tabel IV-5
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-6 Bulan	5	7,1	7,1	7,1
	1-3 Tahun	45	64,3	64,3	71,4
	3-5 Tahun	10	14,3	14,3	85,7
	> 5 Tahun	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Berdasarkan data diatas untuk mayoritas responden yang lama bekerja ada di 1-3 tahun sebanyak 45 responden atau 64,3%, dan untuk frekuensi terbesar kedua lama bekerja ada di 3-5 tahun dan diatas 5 tahun dengan masing-masing 10 responden dengan persentase 14,3%.. Sedangkan untuk frekuensi terkecil ada di 3-6 bulan sebanyak 5 responden atau 7,1%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden, maka selanjutnya akan menampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan dengan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kinerja.

Untuk menginterpretasikan nilai rata – rata, maka dipetakan ke rentang skala yang mempertimbangkan informasi interval. Rentang skala pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme dan kinerja.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan :

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabulasi Jawaban												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1		0,00%	2	2,86%	7	10,00%	41	58,57%	20	28,57%	70	100%
2		0,00%	1	1,43%	7	10,00%	38	54,29%	24	34,29%	70	100%
3		0,00%	2	2,86%	5	7,14%	36	51,43%	27	38,57%	70	100%
4		0,00%	3	4,29%	6	8,57%	27	38,57%	34	48,57%	70	100%
5		0,00%	3	4,29%	8	11,43%	36	51,43%	23	32,86%	70	100%
6		0,00%	4	5,71%	8	11,43%	35	50,00%	23	32,86%	70	100%
7		0,00%	3	4,29%	8	11,43%	44	62,86%	15	21,43%	70	100%
8	1	1,43%	0	0,00%	10	14,29%	33	47,14%	26	37,14%	70	100%
9		0,00%	2	2,86%	5	7,14%	46	65,71%	17	24,29%	70	100%
10		0,00%	4	5,71%	8	11,43%	35	50,00%	23	32,86%	70	100%

Dari tabel IV-6 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 58,57% (41 orang) bahwa atasan selalu mengawasi apa yang bawahan lakukan.

- b) Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 54,29% (38 orang) bahwa atasan selalu melakukan pengawasan secara spesifik
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa atasan bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 48,57% (34 orang) bahwa komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik.
- e) Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 52,86% (37 orang) bahwa atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa atasan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 62,86% (44 orang) bahwa atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 47,14% (33 orang) bahwa atasan selalu menjelaskan tugas baru kepada saya.
- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 65,71% (46 orang) bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan atasan.

- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa atasan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel Gaya Kepemimpinan.

2. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel budaya organisasi :

Tabel IV-7
Skor Angket Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Tabulasi Jawaban												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00%	2	2,86%	2	2,86%	26	37,14%	40	57,14%	70	100%
2	2	2,86%	5	7,14%	7	10,00%	36	51,43%	20	28,57%	70	100%
3	0	0,00%	1	1,43%	10	14,29%	31	44,29%	28	40,00%	70	100%
4	0	0,00%	1	1,43%	5	7,14%	31	44,29%	33	47,14%	70	100%
5	0	0,00%	1	1,43%	7	10,00%	35	50,00%	27	38,57%	70	100%
6	0	0,00%	0	0,00%	5	7,14%	35	50,00%	30	42,86%	70	100%
7	0	0,00%	0	0,00%	8	11,43%	40	57,14%	22	31,43%	70	100%
8	0	0,00%	1	1,43%	6	8,57%	36	51,43%	27	38,57%	70	100%
9	0	0,00%	1	1,43%	4	5,71%	37	52,86%	28	40,00%	70	100%
10	0	0,00%	0	0,00%	10	14,29%	25	35,71%	35	50,00%	70	100%

Dari data tabel IV-7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,14% (40 orang) bahwa manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 44,29% (31 orang) bahwa perusahaan mensosialisasikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 44,29% (31 orang) bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu melakukan koordinasi dengan antar unit yang terkait.
- e) Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur perusahaan
- f) Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 57,14% (40 orang) bahwa perusahaan memberikan upah yang cukup bila bekerja lembur.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja.

- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 52,86% (37 orang) bahwa perusahaan menyampaikan tujuan perusahaan kepada karyawan.
- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa jika ada masalah pekerjaan dengan pihak lain diselesaikan dengan win win solution.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel Budaya Organisasi.

3. Variabel Profesionalisme (X₃)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel profesionalisme :

Tabel IV-8
Skor Angket Variabel X₃ (Profesionalisme)

Tabulasi Jawaban												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1		0,00%	2	2,86%	7	10,00%	41	58,57%	20	28,57%	70	100%
2		0,00%	1	1,43%	7	10,00%	38	54,29%	24	34,29%	70	100%
3		0,00%	2	2,86%	5	7,14%	36	51,43%	27	38,57%	70	100%
4		0,00%	3	4,29%	6	8,57%	27	38,57%	34	48,57%	70	100%
5		0,00%	3	4,29%	8	11,43%	36	51,43%	23	32,86%	70	100%
6		0,00%	4	5,71%	8	11,43%	35	50,00%	23	32,86%	70	100%
7		0,00%	3	4,29%	8	11,43%	44	62,86%	15	21,43%	70	100%
8	1	1,43%	0	0,00%	10	14,29%	33	47,14%	26	37,14%	70	100%
9		0,00%	2	2,86%	5	7,14%	46	65,71%	17	24,29%	70	100%
10		0,00%	4	5,71%	8	11,43%	35	50,00%	23	32,86%	70	100%

Dari data tabel IV-8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 58,57% (41 orang) bahwa karyawan harus mampu bekerjasama dalam tim.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 54,29% (38 orang) bahwa karyawan harus mampu menganalisis dengan cepat suatu masalah.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa karyawan harus mengetahui SOP perusahaan.
- d) Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 48,57% (34 orang) bahwa karyawan di bagian back office harus mampu mengoperasikan komputer.
- e) Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa karyawan harus bersedia ditempatkan dimana saja.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih netral, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa karyawan harus siap/on call jika pada saat libur dibutuhkan.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 62,86% (44 orang) bahwa karyawan harus mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai deadline.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 47,14% (36 orang) bahwa karyawan harus mampu bekerja sesuai target yang diberikan perusahaan.

- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 65,71% (46 orang) bahwa karyawan harus datang dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan.
- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel Profesionalisme.

4. Variabel Kinerja (Y)

Data dalam tabel yang telah di rangkum dalam tabel frekuensi dibawah ini menunjukkan seberapa besar frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel kinerja :

Tabel IV-9
Skor Angket Variabel Y (Kinerja)

Tabulasi Jawaban												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,00%	0	0,00%	4	5,71%	49	70,00%	17	24,29%	70	100%
2	0	0,00%	0	0,00%	3	4,29%	45	64,29%	22	31,43%	70	100%
3	0	0,00%	0	0,00%	9	12,86%	40	57,14%	21	30,00%	70	100%
4	0	0,00%	1	1,43%	5	7,14%	35	50,00%	29	41,43%	70	100%
5	0	0,00%	0	0,00%	4	5,71%	40	57,14%	26	37,14%	70	100%
6	0	0,00%	1	1,43%	2	2,86%	30	42,86%	37	52,86%	70	100%
7	0	0,00%	4	5,71%	5	7,14%	39	55,71%	22	31,43%	70	100%
8	0	0,00%	0	0,00%	6	8,57%	36	51,43%	28	40,00%	70	100%
9	0	0,00%	0	0,00%	4	5,71%	49	70,00%	17	24,29%	70	100%
10	0	0,00%	0	0,00%	3	4,29%	45	64,29%	22	31,43%	70	100%

Dari data tabel IV-9 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Dari jawaban pernyataan pertama mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 70% (49 orang) bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.
- b) Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 64,29% (45 orang) bahwa karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.
- c) Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,14% (20 orang) bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan .
- d) Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 50% (35 orang) bahwa hasil tugas karyawan yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan.
- e) Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 57,14% (40 orang) bahwa karyawan selalu datang lebih awal dari jam kantor.
- f) Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 52,86% (37 orang) bahwa karyawan harus mampu membagi waktu istirahat dalam bekerja.
- g) Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 55,71% (39 orang) bahwa karyawan memahami tugas-tugas rutin yang diberikan.
- h) Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 51,43% (36 orang) bahwa karyawan berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.

- i) Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih setuju, yakni sebesar 70% (49 orang) bahwa karyawan berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang mengakibatkan perpecahan.
- j) Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yakni sebesar 64,29% (45 orang) bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan harus menjunjung tinggi kejujuran.

Dari hasil data yang diatas menunjukkan karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan mayoritas menjawab **SETUJU** pada variabel Kinerja

B. Teknik Analisis Data.

1. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Tabel IV-10
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,642	3,150		4,965	,000
	Gaya Kepemimpinan	,170	,049	,377	3,448	,001
	Budaya Organisasi	,234	,078	,327	2,989	,004
	Profesionalisme	,318	,089	,310	2,786	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Dari perhitungan dengan menggunakan komputerisasi yaitu program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 15,642 + 0,170X_1 + 0,234X_2 + -0,318X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja
X₁ = Gaya Kepemimpinan
X₂ = Budaya Organisasi
X₃ = Profesionalisme

Dari penjelasan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme di asumsikan sama nol maka Kinerja bernilai sebesar 15,642
- b. Apabila Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,170 atau 17,0% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Apabila Budaya Organisasi dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,234 atau 23,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- d. Apabila Profesionalisme dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja sebesar 0,318 atau 31,8% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

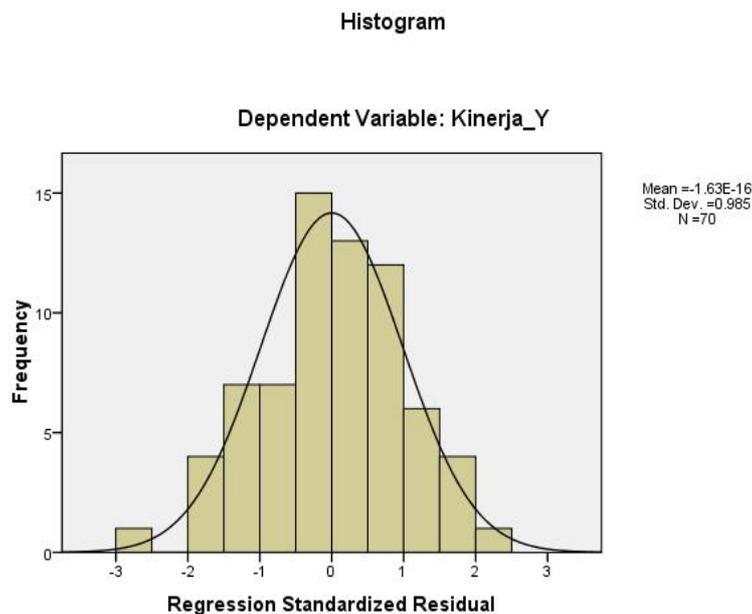
2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti uji t dan uji F harus mengikuti distribusi normal. Kalau tidak mengikuti distribusi normal maka menjadi tidak valid.

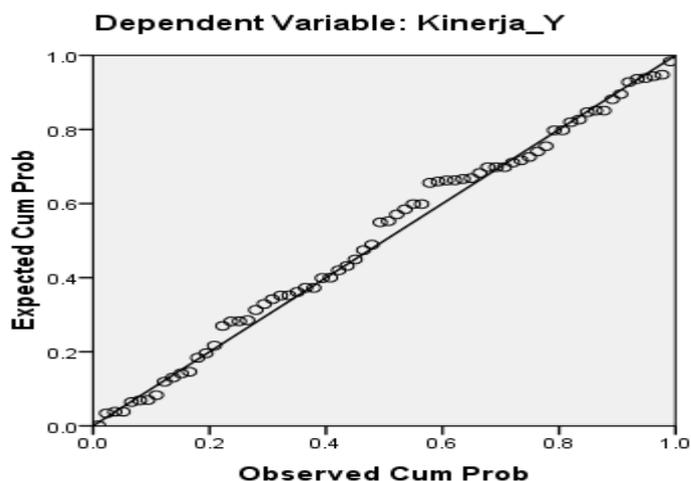
Gambar IV-1. Hasil Uji Normalitas Data (Pengolahan SPSS 23)



Gambar IV-1. Hasil Uji Normalitas Data (Pengolahan SPSS 23)

Berdasarkan gambar III.1 diatas diketahui bahwa hasil grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik dari sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-2. Hasil Uji Normalitas Data (Pengolahan SPSS 23)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung menyebar disekitar garis diagonal (normal) dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel - variabel ini akan terjadi multikolonieritas (model regresi yang buruk) dan jika tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas maka inilah model regresi yang baik (tidak akan terjadi multikolonieritas). Jika melihat **nilai VIF < 10,0** maka tidak terjadi adanya

multikolonieritas dan sebaliknya jika melihat **nilai VIF > 10,0** maka akan terjadi adanya multikolonieritas.

Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	15.642	3.150		4.965	.000	9.345	21.930					
Gaya kepemimpinan	.170	.049	.377	3.448	.001	.072	.268	.525	.388	.337	.796	1.256
Budaya Organisasi	.234	.078	.327	2.989	.004	.078	.390	.498	.343	.292	.796	1.256
Profesionalisme	.318	.089	.310	2.786	.000	.081	.480	.379	.305	.283	.796	1.256

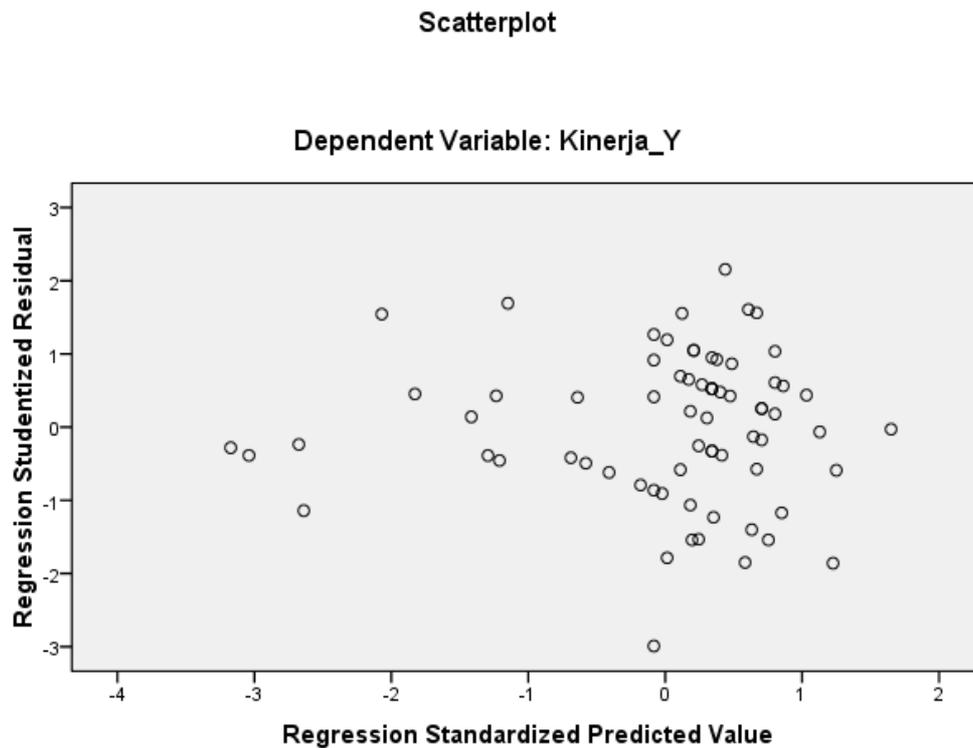
a. Dependent Variable: Kinerja
(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Berdasarkan nilai diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sebab nilai VIF diatas menunjukkan < 10,0 maka menunjukkan **“tidak adanya multikolonieritas”** dan dapat diartikan bahwa nilai diatas menunjukkan model regresi yang baik.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin - poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar secara acak, maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar IV-3. Heterokedastisitas (Pengelolaan SPSS 23)

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dengan demikian “tidak terjadi adanya heterokedastisitas” Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model regresi yang baik.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Nilai perhitungan koefisien (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. hipotesis persialnya adalah sebagai berikut :

$H_0=0$ (tidak ada pengaruh signifikasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan)

$H_1= p \neq 0$ (ada pengaruh signifikasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan)

Tabel IV-12
Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,642	3,150		4,965	,000
Gaya Kepemimpinan	,170	,049	,377	3,448	,001
Budaya Organisasi	,234	,078	,327	2,989	,004
Profesionalisme	,318	,089	,310	2,786	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

Nilai t untuk $n = 70 - 3 = 67$ adalah 1.996

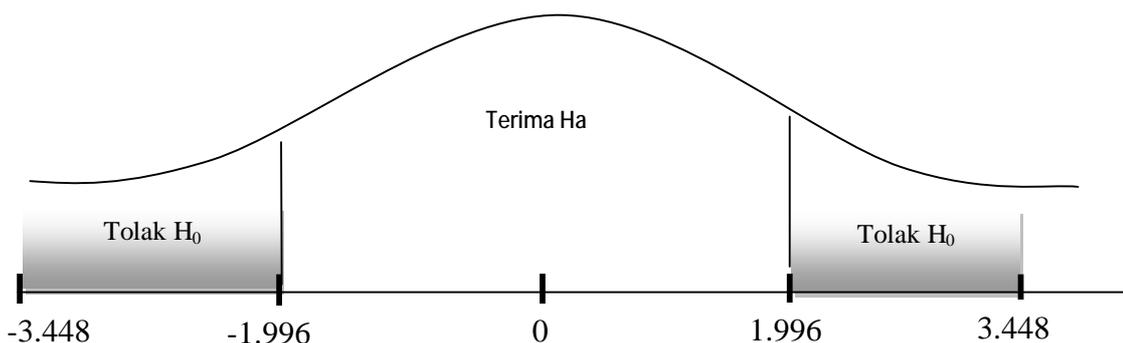
1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan, dari pengelolaan SPSS versi 23.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

t.hitung = 3.448

t.tabel = 1.996

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh **nilai $t_{hitung} = 3.448$** lebih besar daripada **nilai $t_{tabel} = 1.996$** dengan **nilai sig. $0,001 < 0,05$** dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-4. Hasil Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

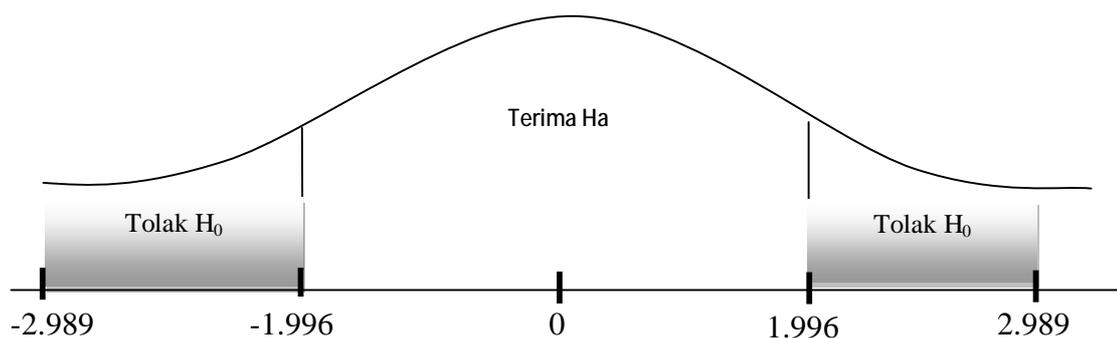
2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan SPSS versi 23.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.989$$

$$t_{tabel} = 1.996$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh **nilai $t_{hitung} = 2.989$** lebih besar daripada nilai **$t_{tabel} = 1.996$** dengan **nilai sig $0,004 < 0,05$** dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-5. Hasil Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

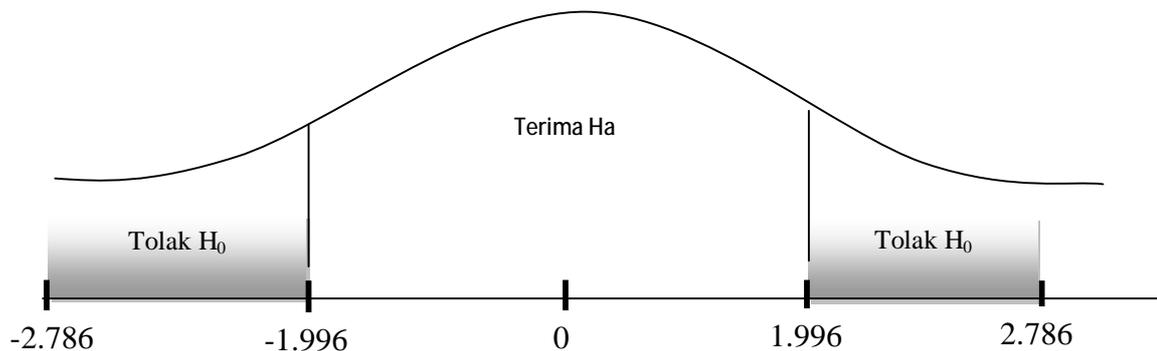
3) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan SPSS versi 23.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.786$$

$$t_{tabel} = 1.996$$

Berdasarkan hasil pegujian secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan diperoleh **nilai $t_{hitung} = 2.786$** lebih besar daripada nilai **$t_{tabel} = 1.996$** dengan **nilai sig $0,000 < 0,05$** dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV-6. Hasil Pengujian Hipotesis t

Gambar diatas dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya sig. > 0,005 maka H_a diterima.

ANOVA^b

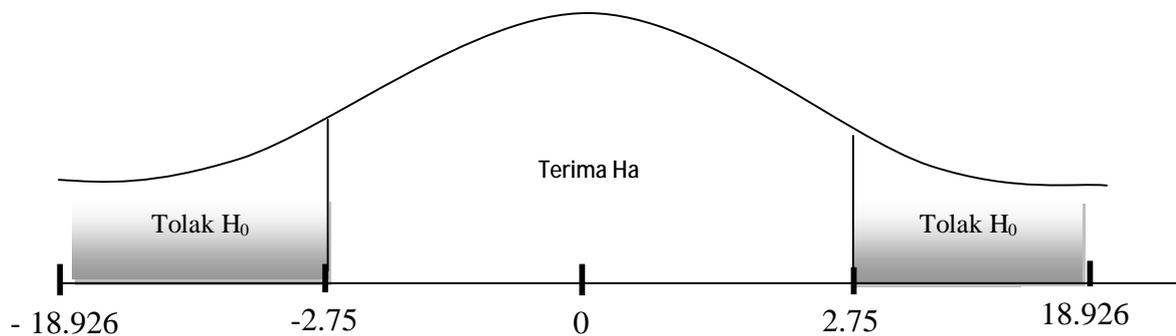
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.251	3	106.125	18.926	.000 ^a
	Residual	375.692	66	5.607		
	Total	587.943	69			

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme

b. Dependent Variable: kinerja
(Sumber : Olah Data SPSS 23.0)

F.tabel = $n-k-1 = 70-3-1 = 64$ adalah 2,75
F.hitung = 18,926
F.tabel = 2,75

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat **nilai sig. sebesar 0,000** lebih kecil dari **0,05 (0,000 < 0,05)** sementara nilai **F.tabel** yang diketahui sebesar **2.75**. Dari perhitungan tersebut disimpulkan H_a diterima : **F.hitung 18.926 > F.tabel 2.75** artinya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan



Gambar IV-7. Hasil Pengujian Hipotesis F

4. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel lain atau berfungsi untuk melihat seberapa besar pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.601 ^a	.361	.342	2.368	.361	18.926	3	66	.000	1.954

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme.

b. Dependent Variable: kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,361 \times 100\% \\
 &= 36,1\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa **nilai R_{square}** adalah sebesar **0,974** atau sama dengan 36,1% artinya bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indomarco Primatama Cabang Medan adalah sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam model penelitian ini.

C. Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 3,448 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan probabilitas $\text{sig } 0,001 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dionysius Dendy Wibowo (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta. Hasil penelitian : Gaya kepemimpinan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Yogyakarta.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 2,989 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan probabilitas $\text{sig } 0,004 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangarissan Sinaga (2008) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan.

3. Pengaruh Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai variabel Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} 2,786 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Victor D. Siahaan juga melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Profesionalisme (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang menyatakan $F_{\text{hitung}} 18,926 > F_{\text{tabel}} 2,75$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi kesimpulnya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Nilai $R_{\text{square}} 0,361$ atau 36,1%. Sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan dengan nilai R_{square} yang diperoleh adalah sebesar 0,361 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme secara bersama – sama berpengaruh positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme akan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik pula.

Berdasarkan nilai R_{square} yang diperoleh sebesar 0,361 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, besarnya nilai kontribusi yang ditimbulkan yaitu 36,1%, sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti peroleh yaitu adanya pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, untuk itu peneliti menyarankan :

1. Meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.
Seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yakni salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik. Karena tanpa gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan tersebut diindikasikan berkurang kinerjanya maka pasti akan berimbas pada prestasi kerjanya. Dengan kata lain semakin ditingkatkan gaya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan mempunyai kinerja yang pasti lebih baik.
2. Dengan diketahuinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan, dapat dijadikan tambahan wawasan dan bahan pertimbangan manajemen PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan untuk lebih meningkatkan dan mengevaluasi agar kinerja karyawan

semakin optimal dipertahankan dengan baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan sukses.

3. Meningkatkan profesionalisme karyawan sehingga karyawan lebih produktif dan berkompeten dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardine R.Wijaya & Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing*. Edisi pertama. Yogyakarta : Geraha Ilmu.
- Lidya Rorimpandey. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Rivai dan Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.

- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat, Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno Surakhmad. (2003). *Pengantar Interaksi Mengajar, Belajar, Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta : PT. Indeks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Bernardine R. Wijaya & Susilo Supardo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Bintoro, Udan. 2002. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan*. Surabaya : Disertasi Universitas Airlangga. Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 2, No. 2, Hal. 96- 113.
- Chen, C. K. 2004. *Research on impacts of team leadership on team effectiveness*. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 266-278.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE.
- Ibnu Syamsi. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Juliandi, Azuar & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing*. Edisi pertama. Yogyakarta : Geraha Ilmu.
- Lidya Rorimpandey. 2013. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta : Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Alex Media Komputin.

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Purwanto, M. Ngalim. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rahardja, Prathama. Manurung, Mandala. 2006. *Teori Ekonomi Mikro Suatu Pengantar*, Edisi Ketiga, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai dan Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sujak, Abi. 2000. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Penerbit C.V. Rajawali.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwanto. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Press.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat, Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno Surakhmad. (2003). *Pengantar Interaksi Mengajar, Belajar, Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yayat M. Herujito. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta : PT. Indeks.