

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KARINDO SAKTI
TEBING SYAHBANDAR**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

CINDY ARIYA PRATIWI

1805160213

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin 01 Agustus 2022, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CINDY ARIYA PRATIWI
N P M : 1805160213
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER KARINDO SAKTI TERING SYAHBANDAR

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.)

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.)

Ketua

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

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : CINDY ARIYA PRATIWI
N P M : 1805160213
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER KARINDO SAKTI TEBING SYAHBANDAR.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui


Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si




H. S. NURI, S.E., M.M., M.Si



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cindy Ariya Pratiwi
NPM : 1805160213
Dosen Pembimbing : Dr. Harsudy Tanjung, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskeni fcty Ravi? lctw blctw murd	11/04/22	
Bab 2	Diskeni fcty Ravi? Goud Rany	22/07/22	
Bab 3	Diskeni fcty Ravi? & lctw blctw	29/04/22	
Bab 4	Penelitian hnt? fcty Ravi? Mnynt? bpd Ravi? & Ravi? fcty Ravi?	24/05/22	
Bab 5	Penelitian hnt? fcty Ravi? blctw	07/06/22	
Daftar Pustaka	Mnynt? bpd Ravi? & Ravi? fcty Ravi?	07/06/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All Sidy Meja Hijau	27/06/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Juni 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Harsudy Tanjung, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Cindy Ariya Pratiwi
NPM : 1805160213
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2022
Pembuat Pernyataan



CINDY ARIYA PRATIWI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar

Cindy Ariya Pratiwi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara.
Email : ariyacindy1@gmail.com

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal, yaitu mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar sebanyak 65 sample karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, angket dan wawancara. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, tetapi menggunakan SPSS (software statistical package social for sciences) dengan teknik analisis berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan begitu juga dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar berpengaruh signifikan positif dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Transformational Leadership And Organizational Culture Against Employee Performance at PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar

Cindy Ariya Pratiwi

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of
Muhammadiyah North Sumatra.
Email : ariyacindy1@gmail.com*

This study aims to determine and analyze several things, namely the effect of transformational leadership on employee performance at PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar, and to determine the effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance at PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar. This type of research uses associative research by using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar as many as 250 with a sample of 65 employees. Data collection techniques used in this research are, questionnaires and interviews. But in practice, the data processing of this research is not processed manually, but using SPSS (Social statistical software package for science) with multiple analysis techniques, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this study indicate that the transformational leadership style partially has a positive and significant effect as well as organizational culture on employee performance at PT.Sumber Karindo Sakti has a significant positive effect and simultaneously transformational leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT.Sumber Karindo Sakti Syahbandar Cliff.

***Keywords : Transformational Leadership, Organizational Culture,
Employee performance***

KATA PENGANTAR



Assalamu`alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Segala puji dan syukur saya panjatkan pada Allah Subhānahu WaTa`ālā, yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya kepada kita semua terutama kepada saya sebagai penulis. Sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Shallahu `Alaihi Wasallam, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) dan memperoleh gelar sarjana Manajemen (S.M), pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, skripsi ini berjudul **“Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan untuk pengembangan wawasan dan dan pencapaian hasil peneltian yang lebih baik dari sebelumnya.. Namun, berkat bantuan dan motivasi dari dosen, sahabat dan teman-teman seperjuangan, serta keluarga sehingga penulis dapat terbantu maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, Ucapan terima kasih ini saya persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi, kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Misno** dan Ibunda tercinta **Hariani**, orang tua yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dukungan dan do`a serta dorongan moril, serta materi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan kelak bisa menjadi orang yang sukses serta dapat membanggakan kedua orang tua serta berguna bagi nusa dan bangsa.
2. Bapak Prof Dr. H. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assof. Prof Dr. Ade Gunawan, SE., M. Si., Selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberikan pengarahan, dan bimbingan kepada saya dalam penulisan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE., M.Si., selaku Sekretaris prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Mudji Santosa Selaku Manajer PT. Sumber Karindo Sakti beserta seluruh pegawai, yang telah memberi kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.
9. Abang kandung saya Yogi Ariya Pratama dan kakak ipar saya Rindyani serta yang saya sayangi terima kasih, selalu memberi semangat dan do`a pada penulis agar segera menyangang gelar sarjana.
10. Adik kandung saya Bripda Satrio Ariya Pranata, yang saya sayangi terima kasih, selalu memberikan semangat dan dukungan serta do`a untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Sahabat saya, Fira Nurmalia, Ricko selanjani harefa, Putri Ayuni Irwanda, Cikal Taradipa Sitepu, Trisniati Dewi yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya dalam penulisan skripsi ini, serta rekan-rekan seperjuangan di kelas D manajemen Pagi stambuk 2018, terimakasih atas segala motivasi, perhatian dan kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, dan penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Medan, 2022

Penulis,

Cindy Ariya Pratiwi

NPM: 1805160213

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Penelitian.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	9
2.1.1.2 Pentingnya Kepemimpinan transformasional	11
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2.2 Pentingnya Budaya Organisasi	15
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.1.3 Kinerja karyawan	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja	21
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan	22
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3 Hipotesis.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian	26
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y).....	26
3.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X1).....	27
3.2.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28

3.3.1	Tempat Penelitian	28
3.3.2	Waktu Penelitian.....	28
3.4	Populasi dan Sample	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sample	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.2	Regresi Linier Berganda	37
3.6.3	Pengujian Hipotesis	38
3.6.4	Koefisien Determinasi	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1.	Hasil Penelitian	42
4.1.1.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.1.2.	Karakteristik Identitas Responden	43
4.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.1.3.1.	Kepemimpinan Transformasional	44
4.1.3.2.	Budaya Organisasi.....	46
4.1.3.3.	Kinerja Karyawan.....	48
4.2.	Analisis Data	50
4.2.1.	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.1.1.	Uji Normalitas	50
4.2.1.2.	Uji Multikolinearitas.....	52
4.2.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	53
4.2.2.	Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.2.3.	Pengujian Hipotesis	56
4.2.3.1.	Uji t (Parsial)	56
4.2.3.2.	Uji F (Uji Simultan)	57
4.2.4.	Uji Koefisien Determinasi	58
4.3.	Pembahasan.....	59
4.3.1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.	59
4.3.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.3.3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	60
BAB 5 PENUTUP.....		62
51.	Kesimpulan.....	62
52.	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	27
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi	27
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	28
Tabel 3.4 Waku Penelitian	29
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.6 Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	33
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.1 Instrument Skala Likert	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Respon Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pendidikan	44
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel X1	45
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel X2	47
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Y	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.11 Hasil Uji t	56
Tabel 4.12 Hasil Uji F	57
Tabel 4.13 Uji Koefisien Derteminasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Uji Kurva t	39
Gambar 3.2 Uji Kurva F	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu hal yang harus dikembangkan dan dimaksimalkan sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang profesional yang mampu memaksimalkan yang didalamnya terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan (Hasbiah, 2021)

PT.Sumber Karindo Sakti merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam industri pembuatan kayu Finger Joint Laminating Board sebagai produk jadi yang berlokasi di Jl. Pagurawan Km 11 Desa Penggalangan, Kecamatan Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

Salah satu dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kemampuan kepemimpinan dalam menggerakkan kinerja (Lestari & Suriyani, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional muncul dikarenakan terdapatnya kekurangan model gaya kepemimpinan sebelumnya. Melalui kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih untuk hal yang tidak terduga. Pemimpin yang kharismatik adalah orang-orang yang dominan, memiliki kepercayaan diri yang luar biasa, dan keyakinan kuat atas kebenaran moral dari hal-hal yang ia percayai. Mereka berjuang untuk menciptakan suatu aura kompetensi dan kesuksesan serta mengomunikasikan pengharapan yang tinggi bagi para pengikutnya dan keyakinan mereka. Pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dominan, percaya diri, yakin akan kebenaran moral hal-hal yang ia percayai, dan mampu membangkitkan rasa semangat dan berpetualang dari para pengikutnya (Bateman, 2009).

Karisma memberikan kontribusi pada kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah hal yang baik untuk orang-orang dan baik untuk laba akhir, membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan yang lebih luas. Mereka dapat membangkitkan semangat dan merevitalisasi organisasi. Kepemimpinan transformasional telah didefinisikan di dalam bidang industri, militer dan politik. (Bateman, 2009). Selain kepemimpinan faktor yang paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Ahmad, 2018). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dimuat dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Menurut (Moeljono, 2005), semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa perusahaan hanya dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengolah pegawainya (Arianty, 2016).

Menurut dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Jufrizen, 2017); (Sukama & Sudiba, 2015), (Lukita, 2019) dan (Jufrizen & Lubis, 2020), yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi perusahaan.

Menurut (Muis et al., 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2010), menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan

berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Robert Kreitner dan Angelo Kuncici dalam (Sopiah., 2008) mengatakan, ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Dimana jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka berdampak pada peningkatan kinerja, demikian juga menurut (Gultom, 2014), dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini yang dilakukan (Adinata, 2015), (Ritawati, 2013), (Nugroho, 2011), (Lukita, 2019), (Sutrisno, 2010), dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan.

PT.Sumber karindo sakti merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkayuan dan penggergajian yang terletak di JL. Pagurawan KM. 11 Kota Tebing Tinggi PT. Sumber Karindo Sakti yang berlokasi didaerah yang cukup jauh dari keramaian kota sehingga membuat suasana di perusahaan tersebut terlihat aman, tenang dan terhindar dari hiruk- piruk keramaian lalu lintas. Pada

PT.Sumber karindo sakti juga terdapat beberapa suku yang berbeda-beda yang menimbulkan ada budaya organisasi dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan ini ialah, PT.Sumber Karindo Sakti dahulunya sempat menjadi perusahaan yang menjadi pusat perhatian di daerah Kota Tebing Tinggi, dikarenakan memiliki kualitas yang baik dan memiliki produk ternama sehingga mengakibatkan perusahaan ini mengalami kejayaan pada saat tahun 2013, namun seiring berjalannya waktu, hendaknya seperti roda kehidupan perusahaan ini mengalami kemunduran sehingga mengakibatkan kerugian yang mengakibatkan PHK (pemberhentian hubungan kerja) pada tahun 2016. Masalah diatas berasal dari kurangnya kinerja pegawai sehingga mengakibatkan turunya produktifitas perusahaan dan mengakibatkan kurangnya hasil produksi yang optimal pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan transformasional *leadership* melalui keterlibatan kerja terhadap budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti, Kota Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya peran pemimpin dalam memberi motivasi terhadap karyawan.

2. Adanya keterlibatan yang belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Masih kurangnya kinerja pegawai yang dapat mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal dari segi jumlah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Batasan Masalah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta kebatasan penulis dalam waktu dan biaya, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber karindo sakti.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber karindo sakti.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas yang telah dikemukakan adapun manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam hal Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Karindo sakti. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi karyawan maupun mahasiswa untuk dijadikan referesi dalam penelitian selanjutnya dalam topik yang sama.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi maupun bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu sesuai keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Istilah kepemimpinan transformasional dibentuk oleh 2 kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Transformasional berasal dari kata to transform yang bermakna mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, dalam jurnal (Jufrizen, 2017) menurut yulk : menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin melakukan stimulasi-stimulasi intelektual yang antara lain kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan perubahan dan mengajak bawahannya untuk berpikir dengan cara-cara yang benar agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah dirancang. Kepemimpinan bukanlah hanya sebuah sebutan atau juga status melainkan kepemimpinan adalah suatu keahlian dalam memberikan pengaruh pada individu maupun sekelompok orang untuk memperoleh visi maupun tujuan. Seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana ia dapat mengendalikan semua situasi dan

kondisi yang sedang dihadapi di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosional dalam memimpin para anggotanya dan dapat bersikap adil serta bijaksana kepada anggota – anggotanya. (Suherman, 2019).

Menurut (Gregor, 2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perubahan yang diperlukan untuk membuka jalan bagi perusahaan yang telah dibuat dan melaksanakan rencana dengan menghadapi tujuan-tujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek. Sedangkan menurut (Rifasyah, 2002) mendefinisikan kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pimpinan dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih disarankan didasarkan kepada kepercayaan komitmen.

Menurut (Widayati, et al 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. (Ahmad, 2018).

Menurut (Bateman, 2009) Pemimpin transformasional membuat orang-orang mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan masyarakat yang lebih luas. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang perhatian pada kekhawatiran dan kebutuhan dari para pengikut, mengubah kesadaran atas permasalahan mereka dengan membantu mereka melihat permasalahan melalui cara yang baru, membangkitkan semangat mereka, dan menginspirasi untuk menempatkan upaya tambahan dan seterusnya demi mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta cara dalam membawa organisasi mencapai suatu tujuan. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi (tujuan) masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. (Hasbiah, 2021).

2.1.1.2 Pentingnya Kepemimpinan transformasional

Karakter dari seorang pemimpin pada sebuah perusahaan sangat dibutuhkan termasuk salah satunya ialah gaya kepemimpinan *transformasional*, yang dimana kepemimpinan *transformasional* ini dapat menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan bawahan terhadap organisasinya, serta dapat memotivasi, menginspirasi dan juga menciptakan ruang gerak dan melatih para pengikutnya untuk menuju sebuah perubahan.

Gaya kepemimpinan *transformasional* diyakini banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahannya untuk

berperilaku seperti yang diinginkan.gaya kepemimpinan *transformasional*, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting dari hasil dan usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan bersama.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai. (Hasbiah, 2021).

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah proses mempengaruhi orang lain. Adapun indikator dan kepemimpinan transformasional (adalah sebagai berikut) :

1. Kharisma mempengaruhi pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan, para pengikut khususnya mengagumi, menghormati, dan percaya sebagaimana pimpinannya.
2. Motivasi inspiratif, dimana motivasi ini menggunakan berbagai tanda untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara – cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sesama tim, serta antusias dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.
3. Stimulasi Intlektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif serta kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, serta memunculkan ide-ide baru.

4. *Individual consideration* pemimpin transformasional memberhatikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, peasih, guru, serta orang terpercaya.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka indikator kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah kharisma, Motivasi inspiratif, Stimulasi Intlektual, *Individual consideration*. (Winarto, 2015), (Kharis, 2015).

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah kepada perilaku organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya, Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah eksternal dan internal. Selain itu menurut (Muis et al., 2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya, selain itu budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang ada (Prayogi et al., 2020)

Menurut (Sutrisno, 2010), dalam jurnal (Muis et al., 2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), atau norma-norma, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya, dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alay untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut (Robbins, 2013) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan baik merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Sedangkan menurut (Hairudinor et al., 2020) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, suatu masalah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan serta

dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat dan pemersatu organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan.

2.1.2.2 Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya berasal dari kata *culture* ini diadaptasi dari bahasa latin, yaitu *cult* yang berarti mendiami, mengerjakan, atau memuja dan *are* yang berarti hasil dari sesuatu. Budaya dalam suatu organisasi merupakan karakteristik semangat atau suasana dan kepercayaan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi lainnya terlebih lagi organisasi yang ada pada negara yang berbeda, Oleh karena itu kita perlu memahami perbedaan budaya yang sangat beragam sehingga dapat mengolah perbedaan tersebut. (Edi, 2020).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah sebuah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah.

Budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial

4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya (Muis et al., 2018).

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu tujuan tertentu. 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 sebuah tujuan organisasinya.

Indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh organisasi mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatikan ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menuntut karyawan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pada pencapaian hasil.
4. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pekerjaan diselesaikan berdasarkan tim bukan perorangan
5. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

6. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa untuk mengukur suatu indikator budaya organisasi dapat melalui, inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan dan, kemantapan. (Ariani & Harun, 2018).

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai aturan. Selain itu kinerja juga dapat disebut hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Muis et al., 2018).

Dalam melaksanakan aktivitas kerja, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standart, atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan buka saja mengharapkan pegawai yang cukup terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Wibowo, 2014b) Kinerja manajemen adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperluaskan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2010) (Prayogi & Nursidin, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Adapun menurut (Kasmir, 2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau malah sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan memacu suatu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. (Asriani et al., 2020).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya, Perasaan- perasaan yan berhubungan dengan kepuasan kerja dan tidak puas atas pekerjaannya cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja di masa lalu atau masa sekarang untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua (2) unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu, nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Hasbiah, 2021).

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi, dan kemampuan reality (skill).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondidi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan suatu organisasi .

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan, dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara & Prabu, 2010) di dalam jurnal (Muis et al., 2018), kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi yang menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk , kuantitas output, kualitas output ,jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Edison dkk, dalam jurnal (Ariani & Harun, 2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

1. Hasil Kerja

Menyatakan hasil yang diperoleh oleh objek yang berwujud atau tak berwujud sebagai bagian dari suatu kewajiban karyawan kepada perusahaan.

2. Kecepatan kerja

Kecepatan kerja menyatakan tingkat penyelesaian aktivitas pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan adanya gagasan dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sebagaimana sudah kewajiban seorang karyawan.

4. Disiplin kerja

Merupakan suatu sikap taat aturan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dalam bekerja.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta

sasaran dan prasarana yang digunakan dan juga perilaku kerjanya setiap hari.

6. Kerja sama tim

Kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan rekan kerjanya dan kesediannya untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam sebuah pekerjaan.

7. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja pada bidangnya merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai jabatannya.

8. Tingkat pengendalian emosi dalam bekerja

Kemampuan karyawan dalam mengedepankan urusan pekerjaan daripada urusan pribadi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja

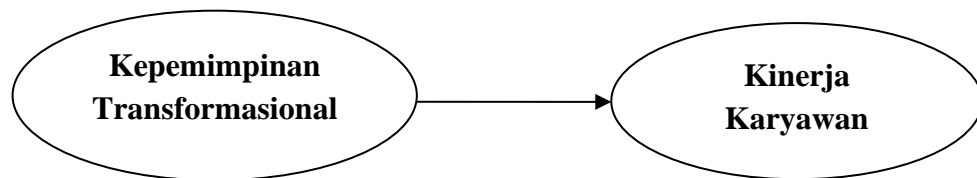
Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis gaya kepemimpinan yang mengarah kepada perubahan yang positif pada mereka yang mengikuti. Kepemimpinan ini berusaha untuk memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya dengan berharap melampaui harapan mereka sendiri. Secara empiris kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Bass, 2016) dalam skripsi (Hasbiah, 2021) Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan, keterlibatan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian lainnya, membuktikan bahwa

terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian lainnya juga menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan keterlibatan karyawan, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan, yang dilihat melalui peran dalam melibatkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, hal ini untuk membangkitkan rasa kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.



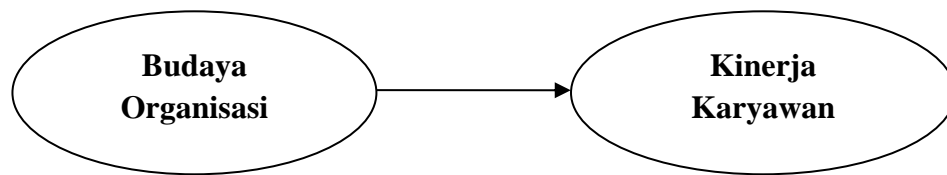
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya dapat mempengaruhi sebagian besar aspek - aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Sutrisno, dalam jurnal (Muis et al., 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Kinerja individu sangat berpengaruh oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik

maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muis et al., 2018)

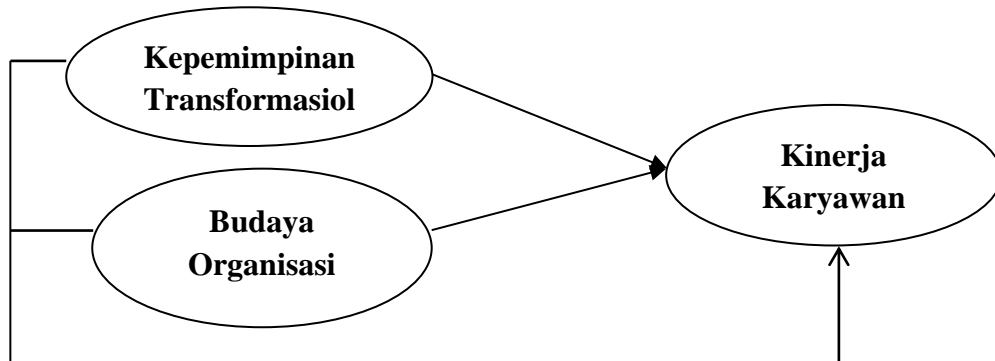


2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi manajemen kepemimpinan adalah untuk mengola perilaku karyawan serta untuk menjelaskan dan memprediksi produktivitas karyawan, tingkat pengunduran diri dan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan akhir bagi karyawan, karyawan yang merasa puas dengan pemimpinnya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini dibuktikan Bartram & Casimir (2007) yang melakukan penelitian pada gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan, dalam penelitiannya ia menyatakan bahwa terdapat efek langsung dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan terhadap pemimpin. (Suci et al., 2020).

Keterlibatan kerja atau keterikatan karyawan dapat ditigkatkan melalui perusahaan, manajemen dan kepemimpinan. Kepemimpinan transforasional dan budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian diatas

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipoesis adalah dugaan sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

1. kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.
3. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses investigasi ilmiah terhadap masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan data yang jelas dan terpercaya, bersifat objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban dan pemecahan masalah yang diteliti.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) yaitu “ Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efisien (Wibowo, 2014a). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1. Indikator kinerja

No	Indikator
1	Kualitas (Mutu)
2	Kuantitas (Jumlah)
3	Waktu (Jangka Waktu)
4	Penekanan Biaya
5	Pengawasan & Hubungan Karyawan

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. (Robbins, 2015). Selain itu budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan internal yang telah berjalan cukup baik dan dianggap benar. Dengan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekelompok nilai yang di praktikan oleh manajemen perusahaan dalam mengelola dan mengatur perusahaan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel 3.2 Indikator Budaya organisasi Tabel indikator.

No	Indikator
1	Inovasi
2	Orientasi hasil
3	Orientasi Tim
4	Keagresifan
5	Stabilitas

Sumber : (Ariani & Harun, 2018)

3.2.3 Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator
1	Kharisma
2	Motivasi
3	Stimulasi Intelektual
4	Individual consideration
5	Kepemimpinan

Sumber : (Sartika, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Karindo Sakti Jl. Besar Pagurawan No.KM. 11, Penggalangan, Kec. Tebing Syahbandar, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20652.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian direncanakan dari bulan februari sampai dengan juli 2022 disajikan dalam bentuk tabel gambar sebagai berikut:

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		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	Prariset	■	■																						
2	Pengajuan Judul		■	■																					
3	Penyusunan Laporan Proposal			■	■	■	■																		
4	Bimbingan proposal				■	■	■																		
5	Seminar proposal								■	■															
6	Pengumpulan data									■	■	■	■												
7	Penulisan skripsi													■	■	■	■								
8	Bimbingan skripsi															■	■	■	■						
9	Sidang meja hijau																					■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013b).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Sumber Karindo Sakti.

Berikut Unit kerja PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar.

No	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	KD & Boiler	36
2	HRD & GA	11
3	MEKANIK	10
4	STAFF FINISHING	5
5	MANAGEMENT	3
TOTAL		65

Sumber : HRD PT. Sumber Karindo Sakti

3.4.2 Sample

Sample adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. dengan demikian sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015).

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampel jenuh (total sampling), yang berdasarkan populasi pada pegawai di PT. Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajari.

3) Kuesioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa, kuesioner (angket/daftar pernyataan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sample penelitian yaitu pegawai tetap PT. Sumber Karindo Sakti

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun penelitian untuk mengetahui penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai tetap PT. Sumber Karindo Sakti dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5 : Skala pengukuran Pengukuran

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju (ragu-ragu)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomenal sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan realibitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuran kemungkinan akan benar, (Juliandi et al., 2015).

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r_{xv} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2\} - (\sum x)^2}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013b)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0.05)
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasinya adalah negative dan probabilitasnya yang dihitung (Juliandi et al., 2015) > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed > α 0.05).

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,534 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,456 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,607 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,400 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,440 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,492 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,416 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,506 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,475 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,376 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai kepemimpinan Transformasional kepada responden 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,634 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,629 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,486 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,621 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0, 556 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,722 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,247 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,528 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,686 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,616 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi kepada responden, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,332 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,450 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,312 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,576 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0, 601 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,355 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,221 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,350 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,487 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,394 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai Budaya Organisasi kepada responden, 10 pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Realibitas merupakan suatu bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda, instrument yang realible adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013b). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut (Juliandi et al., 2015) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan realible (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak realible (tidak terpercaya).

Pengujian realibitas dilakukan menggunakan (Cronbach Alpha), dikatakan realible hasil alpha lebih besar 0,6 dengan rumus

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] + \left[\frac{(\sum \alpha b^2)}{a_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varians butir

Kriteria pengujian realibilitas adalah nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,699	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,740	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 2022

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Karyawan tentang kepemimpinan transformasional (Variabel X1) sebesar 0,699 (reliabel), Instrument budaya organisasi (Variabel X2) sebesar 0,740 (reliabel) dan kinerja karyawan (Variabel Y) sebesar 0,661 (reliabel).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, Multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing- masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015) Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Varian Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*, batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan VIF (*Varian Inflasi Factor*) > 10 .

c) Uji Heterokeditas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedasitas, Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedasitas adalah :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokeditas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokeditas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh, dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Sumber : (Sugiyono, 2013a)

Dimana :

Y : Kinerja pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila X, X2 =0

X1 : Kepemimpinan Transformasional

X2 : Budaya Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator, linier yang tidak biasa, kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini berguna untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan dianalisis. Sebagai tujuan untuk menetapkan kesimpulan tersebut lalu ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara berikut :

a. Uji t (Uji parsial)

Uji parsial ini berguna untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan yang digunakan uji parsial ini.

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H0 diterima.

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

Sumber : (Sugiyono, 2013b)

Dimana :

t : nilai t hitung

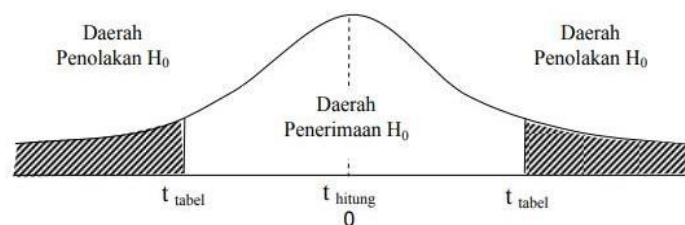
r : koefisien

n : jumlah sample

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 ditolak

Hipotesis

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya terdapat hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y)
- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).



Gambar 3.1 uji kurva t

b. Uji F (Uji simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Dimana :

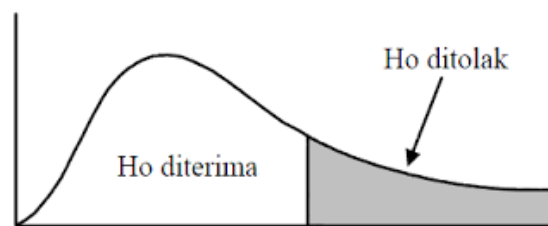
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variable

F = F *hitung* yang selanjutnya dibandingkan dengan F *tabel*

Ketentuan :

- Bila F *hitung* $>$ F *tabel* dan F *hitung* $<$ F *tabel*, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan Y .
- Dan bila F *hitung* $>$ F *tabel* dan F *hitung* $<$ F *tabel*, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x_1 dan x_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 uji kurva t

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa dalam menerangkan tentang variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable – variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical package for social sciences*).

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variable yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

(Sugiyono, 2013a)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentasi kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar. Dalam penelitiann ini penulis mengola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X^1) , 10 pertanyaan untuk variabel (X^2), da 10 pertanyaan untuk variabel (Y). Dimana yang menjadi variabel (X^1) adalah kepemimpinan transformasional, yang menjadi (X^2) adalah budaya organisasi, dan yang menjadi variabel (Y) adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan pada 65 orang karyawan pada PT.Sumber karindo Sakti sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan metode likert.

Tabel 4.1
Instrument Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Kepemimpinan Transformasional (X^1), Budaya organisasi (X^2), Kinerja karyawan (Y).

4.1.2. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut yang menunjukkan responden berdasarkan beberapa kriteria diantaranya adalah jenis kelamin, dan usia. Data identitas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jmlh Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	47	72,3
2	Perempuan	18	27,7
Total		65	100%

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 47 Karyawan (72,3%) dan perempuan sebanyak 18 karyawan (27,7%) dengan demikian dapat dipahami bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<25 Tahun	15 karyawan	23,1
2	25-40 Tahun	20 karyawan	30,7
3	> 40 Tahun	30 karyawan	46,2
Total		65 karyawan	100%

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik usia mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang usianya <25 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan (23,1%), selanjutnya yang berusia 25-40 tahun

berjumlah sebanyak 20 karyawan (30,7%), dan untuk usia 40 tahun yaitu sebanyak 30 karyawan (46,2%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responen Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidik	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	47	72,3
2	D3	10	15,4
3	S1	8	12,3
Total		65	100%

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik tamatan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan SMA yaitu sebanyak 47 responden (72,3%), kemudian tamatan D3 sebanyak 10 responden (15,4%), dan tamatan S1 sebanyak 8 responden (12,3%).

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel kepemimpinan transformasioanal pada PT.Sumber Karindo Sakti dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

4.1.3.1. Kepemimpinan Transformasional

Deskripsi atau penyajian data Variabel kepemimpinan transformasional karyawan PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar yang di rangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (kepemimpinan Transformasional)

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	12,3	51	78,5	6	9,2	0	0,0	0	0,0	65	100
2	8	12,3	33	50,8	23	35,4	1	1,5	0	0,0	65	100
3	15	23,1	39	60,0	11	16,9	0	0,0	0	0,0	65	100
4	32	49,2	30	46,2	3	4,6	0	0,0	0	0,0	65	100
5	27	41,5	34	52,3	3	4,6	1	1,5	0	0,0	65	100
6	21	32,3	40	61,5	4	6,2	0	0,0	0	0,0	65	100
7	24	36,9	34	52,3	7	10,8	0	0,0	0	0,0	65	100
8	27	41,5	32	49,2	6	9,2	0	0,0	0	0,0	65	100
9	20	30,8	35	53,8	10	15,4	0	0,0	0	0,0	65	100
10	8	12,3	37	56,9	20	30,8	0	0,0	0	0,0	65	100

Sumber : Data Penelitian SPSS 2022

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 78,5%
2. Jawaban responden tentang pemimpin mampu menunjukkan pemimpin yang berkarisma, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 50,8%
3. Jawaban responden tentang pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah, sebagian besar menjawab 39 responden atau 60,0%
4. Jawaban responden tentang pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya, sebagian besar menjawab sangat setuju 32 responden atau 49,2%.

5. Jawaban responden tentang pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan, sebagian besar menjawab setuju 34 responden atau 52,3%.
6. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor, sebagian besar menjawab setuju 40 responden atau 61,5%.
7. Jawaban responden tentang pemimpin mampu menghormati secara langsung karyawan, sebagian besar menjawab setuju 34 responden atau 52,3%
8. Jawaban responden tentang pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan, sebagian besar menjawab setuju 32 responden atau 49,2%.
9. Jawaban responden pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman, sebagian besar menjawab setuju 35 responden atau 53,8%.
10. Jawaban responden pemimpin selalu memberikan teladan pada karyawan, sebagian besar menjawab setuju 37 responden atau 56,9%

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju. Responden memberi tanggapan positif terhadap variabel kepemimpinan transformasional.

4.1.3.2. Budaya Organisasi

Deskripsi hasil penelitian budaya organisasi karyawan PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Budaya Organisasi)

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	12,3	34	52,3	23	35,4	0	0,0	0	0,00	65	100
2	10	15,4	33	50,8	19	29,2	3	4,6	0	0,0	65	100
3	11	16,9	35	53,8	14	21,5	5	7,7	0	0,0	65	100
4	21	32,3	22	33,8	17	26,2	17	26,2	0	0,0	65	100
5	20	30,8	35	53,8	10	15,4	0	0,0	0	0,0	65	100
6	10	15,4	36	55,4	19	29,2	0	0,0	0	0,0	65	100
7	25	38,5	36	55,4	4	6,2	0	0,0	0	0,0	65	100
8	28	43,1	31	47,7	6	9,2	0	0,0	0	0,0	65	100
9	27	41,5	31	47,7	7	10,8	0	0,0	0	0,0	65	100
10	28	43,1	32	49,2	5	7,7	0	0,0	0	0,0	65	100

Sumber : Data penelitian SPSS 2022

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawabann responden tentang perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu, sebagian besar responden menjawab setuju 34 responden atau 52,3%.
2. Jawaban responden tentang karyawan mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan, sebagaia besar menjawab setuju 33 responden atau 50,8%.
3. Jawaban responden tentang pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan, sebagian menjawab setuju 35 responden atau 53,8%.
4. Jawaban responden tentang karyawan mampu untuk penjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan, sebagian besar menjawab setuju 22 responden atau 33,8%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan, sebagian besar menjawab setuju 35 responden atau 53,8%.

6. Jawaban responden tentang perusahaan mampu mengontrol setiap pekerjaan karyawan, sebagian besar menjawab setuju 36 responden atau 55,4%.
7. Jawaban responde tentang karyawan mampu untuk menjaga identitas jati diri perusahaan, sebagian besar menjawab setuju 36 responden atau 55,4%.
8. Jawaban tentang perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja, sebagian besar menjawab setuju 31 respnden 47,7%.
9. Jawaban tentang karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan, sebagian besar menjawab Setuju 31 responden atau 47,7%.
10. Jawaban tentang Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan karyawan, sebagian besar menjawab setuju 32 responden atau 49,2%.

Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi menunjukkan responden lebih banyak menjawab setuju, responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel budaya organisasi.

4.1.3.3. Kinerja Karyawan

Deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar di rangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	7	10,8	57	87,7	1	1,5	0	0,0	0	0,0	65	100
2	9	13,8	48	73,8	8	12,3	0	0,0	0	0,0	65	100
3	17	26,2	28	43,1	20	30,8	0	0,0	0	0,0	65	100
4	16	24,6	20	30,8	27	41,5	2	3,1	0	0,0	65	100
5	22	33,8	27	41,5	16	24,6	0	0,0	0	0,0	65	100
6	14	21,5	37	56,9	14	21,5	0	0,0	0	0,0	65	100
7	13	20,0	40	61,5	12	18,5	0	0,0	0	0,0	65	100
8	13	20,0	42	64,6	10	15,4	0	0,0	0	0,0	65	100
9	20	30,8	39	60,0	6	9,2	0	0,0	0	0,0	65	100
10	22	33,8	38	58,5	4	6,2	1	1,5	0	0,0	65	100

Sumber : Data Penelitian SPSS 2022

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan, sebagian menjawab setuju 57 responden atau 87,7%.
2. Jawaban responden tentang saya mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan, sebagian menjawab setuju 48 responden atau 73,8%.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai standar perusahaan, sebagian menjawab setuju 28 responden atau 43,1%
4. Jawaban responden tentang saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan persoalan perusahaan, sebagian menjawab kurang setuju 27 responden atau 41,5%.
5. Jawaban responden tentang saya mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, sebagian menjawab setuju 27 responden atau 41,5%.
6. Jawaban tentang saya Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja, sebagian menjawab setuju 37 responden atau 56,9%.

7. Jawaban tentang saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan, sebagian menjawab setuju 40 responden atau 61,5%.
8. Jawaban tentang saya mampu untuk menunjukkan kualitas pribadi karyawan dalam perusahaan, sebagian menjawab setuju 42 responden atau 64,6%.
9. Jawaban tentang saya disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan, sebagian menjawab setuju 39 responden atau 60,0%.
10. Jawaban tentang saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, sebagian menjawab setuju 38 responden atau 58,5%.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau di kenal dengan BLUE (Best Linier Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian ini merupakan cara sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam

penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal probability plot dan histogram.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test

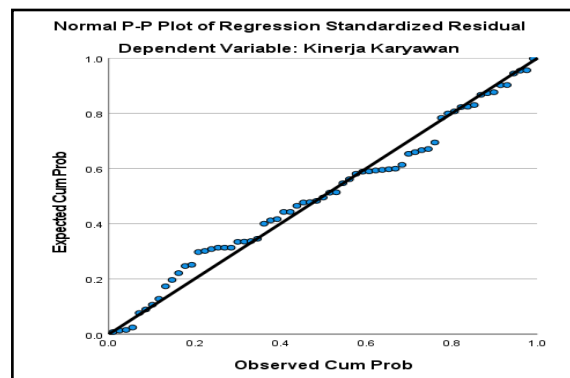
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	2.15340305
	Absolute	.095
	Positive	.080
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^e		.200 ^d

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated From Data
- c. Lilliefors significance Correction

Sumber : Data Diolah oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 200^d yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual

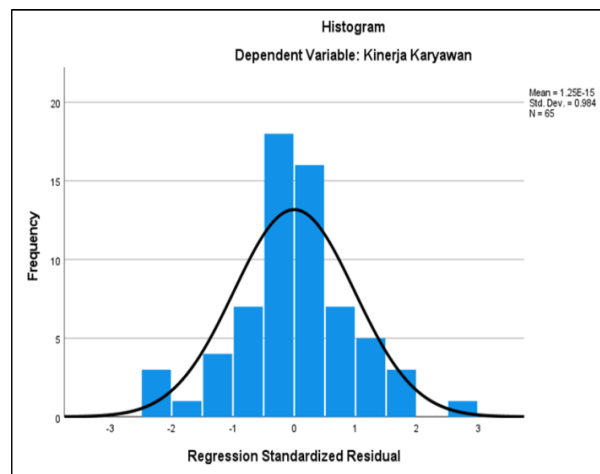


Sumber : Data diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh SPSS(2022)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik regression standarized membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $>0,1$ dan *VIF* <10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Stadardized Coefficients			Collinearity Statistis	
		B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001		
	Kepemimpinan	.214	.112	.197	1.900	.062	.833	1.200
	Transformasioal Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5438	.001	.833	1.200

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 833 dan VIF sebesar 1.200 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen da dapat digunakan pada penelitian ini karena nilai $T \Rightarrow 0,1$ dan $VIF \Rightarrow <10$.

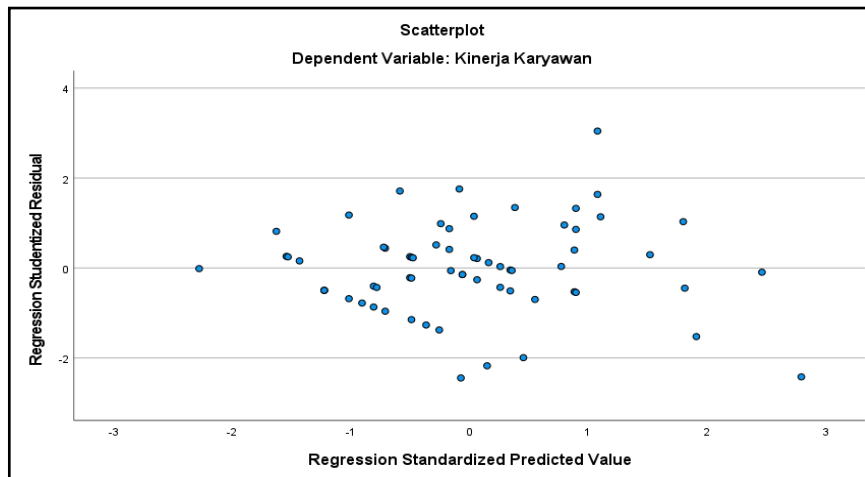
4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regesi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis ini adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu,

seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadinya heterokedastisitas

Gambar 4.3

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Dari gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$$

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized coefficients		Stadardized Coefficients			Collinearity Statistis	
		B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001		
	Kepemimpinan Transformasioal	.214	.112	.197	1.900	.062	.833	1.200
	Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5438	.001	.833	1.200

a. Devedent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Dari tabel diatas tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut :

$$Y=16,459+0,214x_1+0,402x_2$$

Keterangan :

1. Nilai Konstanta adala sebesar 16,459 menunjukan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam keadaan konstanta dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 16,459
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,214 menunjukan bahwa jika kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan 100%
3. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,402 menuunukan bahwa jka kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka akan menaikkan konstantta mtivasi terhadap kinerja karyawan senilai 40,2%

4.2.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah di kumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan. Hasil hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

4.2.3.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H_0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji-t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001
	Kepemimpinan Transformasioal	.214	.112	.197	1.900	.062
	Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5.438	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial Kepemimpinan Transformasioal budaya Organisasi diperoleh t_{hitung} 1.900 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikan $0,062 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak yang berarti kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Karindo Sakti.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara parsial budaya organisasi di peroleh t_{hitung} 5,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikan $0,001 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.

4.2.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitiann ini menggunakan uji F melalui program SPSS dan berikut ini hasil pengujiannya.

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	239.161	2	119.581	24.982	.001 ^b
Residual	296.777	62	4.787		
Total	535.938	64			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2022)

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistic, maka dilakukan uji F pada

tingkat $\alpha = 0,05$,nilai F_{hitung} untuk $n = 65$ adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = n - k - 1 \\ = 65 - 2 - 1$$

$$F_{hitung} = 24,982$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 24,982 > F_{tabel} 3,15 dan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

4.2.4. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Koefisien detrminasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.428	2.188

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

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji derterminasi pada tabel 4.13 regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,446 hal ini menunjukkan bahwa arti 41,6% yang mempengaruhi variabel bebas yaitu

(Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel terikat (Minat Menabung) sedangkan sisanya 58,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Karyawan.

Dari hasil pengolahan data yang diketahui bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Karindo Sakti, dilihat dari hasil berpengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t_{hitung} 1,900 > dari t_{tabel} 1998 (sig 0,62) dimana signifikan t lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi arti jika gaya kepemimpinan transformasional baik dengan terdapat pemimpin yang mempunyai kelebihan dibanding bawahannya sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berupaya tinggi untuk mencapai tujuan maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai signifikan tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Hasil penelitiann diatas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya jurnal (Asriani et al., 2020) (Jufrizen, 2017) (Edi, 2020) (Suci et al., 2020). Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sumber Karindo Sakti, dilihat dari hasil signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar t_{hitung} 5,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan nilai signifikan $0,001 > 0,05$,. Hal ini berarti Budaya Orgaisasi mempunyai pengaruh positif da signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberi arti bahwa budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Edi, 2020) (Muis et al., 2018) (Asriani et al., 2020) (Widiyanto & Sutarno, 2011) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT>Sumber Karindo

Sakti. Dikarenakan F_{hitung} sebesar 24,982 > F_{tabel} 3,15 dan nilai signifikan sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. H_0 ditolak dengan H_a terima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, ini bermakna bahwa kinerja karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Dengan nilai R square yaitu sebesar sebesar 0,446 hal ini menunjukkan bahwa arti 41,6% yang variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan sisanya 58,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Suci et al., 2020) (Edi, 2020) (Jufrizen, 2017) (Jufrizen & Lubis, 2020) menyatakan bahwa organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

51. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwaterdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti Tebing syahbandar .
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahawa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti Tebing Syahbandar.
3. Dari hasil penelitian secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Karindo Sakti.

52. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk gaya kepemimpinan transformasional dalam perusahaan sudah cukup baik dengan adanya pendekatan diri kepada semua karyawan

maka dengan demikian pula akan terciptanya suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan, dan akan tercipta pula peningkatan kinerja yang baik. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan semakin tercapai pula tujuan perusahaan dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan menanamkan moral yang baik bagi karyawan sebagai rangsangan untuk memperbaiki kinerja.

2. Penelitian berikutnya sangat diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini karena penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti dengan berbagai kesimpulan yang berbeda
3. Mahasiswa disarankan untuk dapat menelaah tentang pentingnya masalah gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan karena ini berguna dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136–157.
- Ahmad, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 213–223.
- Ariani, M., & Harun, I. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT.Sumere1con di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32–44.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan* (Vol. 4, hal. 400–410).
- Asriani, A., Mintarti, S., & Zainurossalamia, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 217–234.
- Bateman, T. S. A. S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan dan Kalaborasi Dalam Dunia Kompetitif* (7 ed.). Salemba 4.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Manajemen & Bisnis*, 8(33), 177–184.
- Hairudinor, H., Utomo, U., & Humaidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 45–54.
- Hasbiah, R. N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Tirta Bulian Kota Tebing TI*. 1–84. <http://repository.umsu.ac.id>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT rajagrafindo persada.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–10.
- Lestari, A. N., & Suriyani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274–299.
- Lukita, C. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*. *Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*, 3(2), 80–86.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Manajemen Bisnis*, 1(2), 167–175.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 7(2), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 2(11), 216–222.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. *Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 82–93.

- Robbins. (2013). *Human Resource Management Practices in Selected Ethiopian Private Companies*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (satu). Andi Offset.
- Suci, W., Prasetyaningtyas, Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 379–399.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2019). *Pentingnya kepemimpinan Dalam Organisasi*. 1(2), 260–272.
- Sukama, S., & Sudiba, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram. *Manajemen Unud*, 4(8), 2335–2349.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Prenada Media.
- Wibowo. (2014a). *Manajemen Kinerja* (keempat). Rajawali pers.
- Wibowo, W. (2014b). *Manajemen Kinerja* (Ke Enam). Rajawali Pers.
- Widiyanto, B., & Sutarno. (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76–88.
- Winarto, W. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(Universitas Negeri Yogyakarta), 1–106.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI PRIBADI

Nama : Cindy Ariya Pratiwi
Npm : 1805160213
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Seri, 27 Sep 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (Dua)
Alamat : Mekar Sari Dusun X, Kec. Laut Tador, Kab.
Batu Bara
No. Telephon : 0812-6449-7042
Email : ariyacindy1@gmail.com

2. DATA DIRI ORANG TUA

Nama Ayah : Misno
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Hariani
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Mekar Sari Dusun X, Kec. Laut Tador, Kab.
Batu Bara
No. Telephon : 0853-5935-7173
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006 RA Islamiyah, Tg. Seri, Kec. Sei Suka
2012 Madrasah Ibtidaiya Islamiyah Tg. Seri
2015 SMP N 1 Air Putih
2018 SMA N 1 Sei Suka
2018 – Sekarang Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER KARINDO SAKTI, KOTA TEBING SYAHBANDAR

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Bapak/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya **Cindy Ariya Pratiwi (1805160213)**, memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuisisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program sarjana manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian saya, atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
Isilah jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

B. IDENTITAS RESPONDEN

✓ Berikan tanda Ceklis

1.	Nama					
2.	Usia					
3.	Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan	
4.	Tingkat Pendidikan	SMA	Diploma S1

KUISISIONER

1. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional Variabel (X1)

No	Pernyataan	Skala				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
1	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja.					
2	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarism					
3	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi dan menyelesaikan masalah					
4	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya					
5	Pemimpin dapat menghargai ide dari karyawan					
6	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor					
7	Pemimpin mampu menghormati secara langsung karyawan					
8	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan					
9	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahama					
10	Pemimpin selalu memberikan teladan pada karyawan					

2. Kuesioner Budaya Organisasi Variabel (X2)

No	Pernyataan	Skala				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
1	Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu					
2	Karyawan mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan					
3	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan					
4	Karyawan mampu untuk penjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan					
5	Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan					
6	Perusahaan mampu mengontrol setiap pekerjaan karyawan					
7	Karyawan mampu untuk menjaga identitas					

	jati diri perusahaan					
8	Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja					
9	Karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan					
10	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan karyawan					

3. Kuesioner Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skala				
		1 STS	2 TS	3 KS	4 S	5 SS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan					
2	Saya mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan					
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai standar perusahaan					
4	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan persoalan perusahaan					
5	Saya mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya					
6	Saya Bersedia melakukan kerjasama dengan rekan kerja					
7	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan					
8	Saya mampu untuk menunjukan kualitas pribadi karyawan dalam perusahaan					
9	Saya disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan					
10	Saya membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan					

**HASIL QUISIONER RESPONDEN
VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

RESPONDEN	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	Total
1	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	36
2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	41
3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	41
4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	42
5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
6	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	38
7	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	41
8	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	42
9	3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	41
10	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	41
11	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	41
12	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	38
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
14	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	37
15	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	40
16	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	41
17	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	38
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
19	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
21	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	39
22	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	43
23	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	42
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
26	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	44
27	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	45
28	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
30	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
31	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	42
32	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
37	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42

39	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
40	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
41	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
42	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
43	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
44	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
45	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	42
46	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
47	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	41
48	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	42
49	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
50	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	41
51	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
52	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	40
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
55	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
57	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
58	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
60	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
61	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
63	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
64	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
65	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

RESPON	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	Total
1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	43
5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	44
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
7	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	43
8	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40
9	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	40
10	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	39
11	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	40
12	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	38
13	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	44
14	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	32
15	4	2	4	3	5	4	5	5	4	4	40
16	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	40
17	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	38
18	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	37
19	4	2	4	4	4	5	5	3	5	5	41
20	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	43
21	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
22	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	40
23	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	40
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
25	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	42
36	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
37	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	39
38	3	3	2	4	4	3	5	5	4	4	37

39	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	38
40	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	40
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
42	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	42
43	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	43
44	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
45	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	43
46	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	40
47	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
49	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	39
50	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
51	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	39
52	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	33
53	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	38
54	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	39
55	3	4	4	2	4	3	5	4	4	4	37
56	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
59	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	36
60	3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	36
61	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
62	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
63	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
65	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	34

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

RESPON	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Total
1	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	39
2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	39
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	39
5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	41
6	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	40
7	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	39
8	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	39
9	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
12	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
13	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
14	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
15	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	37
16	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	41
17	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	38
18	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
19	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	40
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
21	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	38
22	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	40
23	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	43
24	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	41
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	39
30	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
31	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	40
32	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44
35	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	41
36	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
37	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
39	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	40

40	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
42	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	37
43	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
44	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	42
45	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	44
46	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
47	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	42
48	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	40
49	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	42
50	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
56	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
57	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
58	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
61	3	3	5	2	4	4	5	5	4	4	39
62	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Kepemimpinan Transformatif (X1)

		Correlations											
		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	KT_TOTAL	
KT1	Pearson Correlation	1	.289**	.366**	.136	.220*	.264**	.222*	.279**	.125	.087	.560**	
	Sig. (2-tailed)		.005	<.001	.188	.032	.010	.031	.006	.226	.404	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT2	Pearson Correlation	.289**	1	.199	.217*	.139	.138	.080	.027	.152	.065	.472**	
	Sig. (2-tailed)	.005		.053	.035	.179	.183	.440	.797	.141	.533	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT3	Pearson Correlation	.366**	.199	1	.441**	.059	.044	.115	.381**	.237*	.175	.592**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.053		<.001	.568	.672	.266	<.001	.020	.089	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT4	Pearson Correlation	.136	.217*	.441**	1	.517**	.338**	-.122	-.104	.042	.015	.467**	
	Sig. (2-tailed)	.188	.035	<.001		<.001	<.001	.239	.316	.683	.889	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT5	Pearson Correlation	.220*	.139	.059	.517**	1	.502**	-.018	-.044	.050	.096	.470**	
	Sig. (2-tailed)	.032	.179	.568	<.001		<.001	.863	.673	.634	.354	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT6	Pearson Correlation	.264**	.138	.044	.338**	.502**	1	.182	.119	.038	.178	.524**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.183	.672	<.001	<.001		.078	.251	.716	.085	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT7	Pearson Correlation	.222*	.080	.115	-.122	-.018	.182	1	.609**	.161	.100	.466**	
	Sig. (2-tailed)	.031	.440	.266	.239	.863	.078		<.001	.120	.337	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT8	Pearson Correlation	.279**	.027	.381**	-.104	-.044	.119	.609**	1	.342**	.195	.560**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.797	<.001	.316	.673	.251	<.001		<.001	.058	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT9	Pearson Correlation	.125	.152	.237*	.042	.050	.038	.161	.342**	1	.408**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.226	.141	.020	.683	.634	.716	.120	<.001		<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT10	Pearson Correlation	.087	.065	.175	.015	.096	.178	.100	.195	.408**	1	.473**	
	Sig. (2-tailed)	.404	.533	.089	.889	.354	.085	.337	.058	<.001		<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
KT_TOTAL	Pearson Correlation	.560**	.472**	.592**	.467**	.470**	.524**	.466**	.560**	.519**	.473**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepemimpinan Transformatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	11

Budaya Organisasi (x2)

Correlations

		B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B010	BO_TOTAL
B01	Pearson Correlation	1	.473**	.289**	.332**	.326**	.482**	.024	.213*	.216*	.107	.614**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.005	.001	.001	<.001	.816	.038	.035	.302	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B02	Pearson Correlation	.473**	1	.309**	.333**	.201	.280**	.009	.258*	.308**	.237*	.627**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	<.001	.051	.006	.935	.012	.002	.021	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B03	Pearson Correlation	.289**	.309**	1	.385**	.316**	.202*	-.007	.047	.088	.041	.500**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		<.001	.002	.050	.944	.650	.399	.696	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B04	Pearson Correlation	.332**	.333**	.385**	1	.528**	.412**	-.073	.087	.129	.014	.591**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.483	.401	.214	.894	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B05	Pearson Correlation	.326**	.201	.316**	.528**	1	.329**	.066	.268**	.117	.011	.557**
	Sig. (2-tailed)	.001	.051	.002	<.001		.001	.528	.009	.259	.914	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B06	Pearson Correlation	.482**	.280**	.202*	.412**	.329**	1	.175	.284**	.351**	.361**	.679**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.050	<.001	.001		.090	.005	<.001	<.001	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B07	Pearson Correlation	.024	.009	-.007	-.073	.066	.175	1	.461**	.251*	.161	.332**
	Sig. (2-tailed)	.816	.935	.944	.483	.528	.090		<.001	.014	.119	.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B08	Pearson Correlation	.213*	.258*	.047	.087	.268**	.284**	.461**	1	.409**	.282**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.038	.012	.650	.401	.009	.005	<.001		<.001	.006	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B09	Pearson Correlation	.216*	.308**	.088	.129	.117	.351**	.251*	.409**	1	.711**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.399	.214	.259	<.001	.014	<.001		<.001	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
B010	Pearson Correlation	.107	.237*	.041	.014	.011	.361**	.161	.282**	.711**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.302	.021	.696	.894	.914	<.001	.119	.006	<.001		<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
BO_TOTAL	Pearson Correlation	.614**	.627**	.500**	.591**	.557**	.679**	.332**	.561**	.629**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	11

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK_TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.540**	.190	.210*	.203*	.078	.059	.085	.133	.064	.489**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.065	.041	.049	.454	.570	.411	.199	.535	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK2	Pearson Correlation	.540**	1	.427**	.291**	.163	.059	-.041	.010	.107	.176	.564**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.004	.114	.570	.694	.920	.302	.089	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK3	Pearson Correlation	.190	.427**	1	.311**	-.031	-.268**	-.138	.009	.109	.062	.385**
	Sig. (2-tailed)	.065	<.001		.002	.767	.009	.182	.928	.295	.553	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK4	Pearson Correlation	.210*	.291**	.311**	1	.544**	.132	-.056	-.051	-.098	-.089	.525**
	Sig. (2-tailed)	.041	.004	.002		<.001	.202	.591	.621	.344	.393	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK5	Pearson Correlation	.203*	.163	-.031	.544**	1	.455**	.081	.043	-.005	.018	.559**
	Sig. (2-tailed)	.049	.114	.767	<.001		<.001	.434	.678	.964	.862	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK6	Pearson Correlation	.078	.059	-.268**	.132	.455**	1	.250*	.055	.056	.094	.407**
	Sig. (2-tailed)	.454	.570	.009	.202	<.001		.015	.596	.589	.363	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK7	Pearson Correlation	.059	-.041	-.138	-.056	.081	.250*	1	.551**	.188	-.186	.340**
	Sig. (2-tailed)	.570	.694	.182	.591	.434	.015		<.001	.068	.071	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK8	Pearson Correlation	.085	.010	.009	-.051	.043	.055	.551**	1	.333**	.189	.462**
	Sig. (2-tailed)	.411	.920	.928	.621	.678	.596	<.001		<.001	.066	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK9	Pearson Correlation	.133	.107	.109	-.098	-.005	.056	.188	.333**	1	.507**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.199	.302	.295	.344	.964	.589	.068	<.001		<.001	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK10	Pearson Correlation	.064	.176	.062	-.089	.018	.094	-.186	.189	.507**	1	.411**
	Sig. (2-tailed)	.535	.089	.553	.393	.862	.363	.071	.066	<.001		<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
KK_TOTAL	Pearson Correlation	.489**	.564**	.385**	.525**	.559**	.407**	.340**	.462**	.488**	.411**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	11

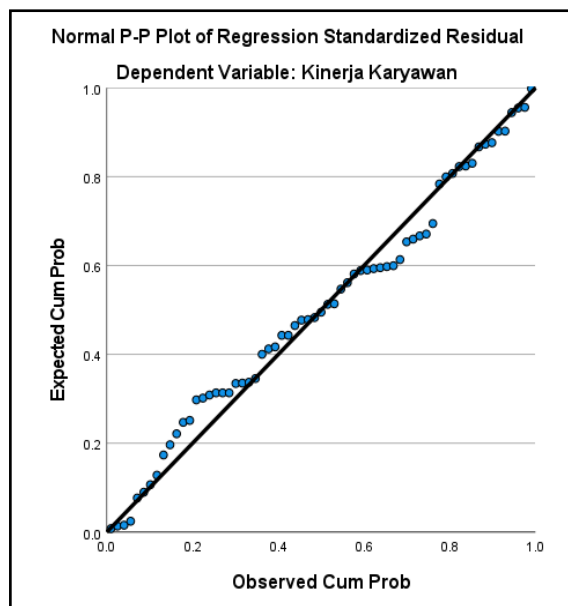
HASIL UJI DATA

Uji Asumsi Klasik Hasil uji Normalitas One- Sample Kolmogrov – Smirnov Test

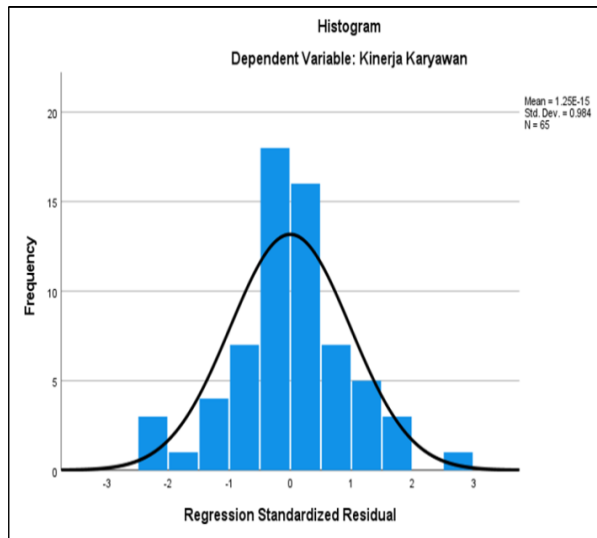
N		Unstandardized Residual
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	65
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.0000000
	Absolute	2.15340305
	Positive	.095
	Negative	.080
Test Statistic		-.095
Asymp. Sig. (2.tailed) ^e		.095
		.200 ^d

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated From Data
- c. Lilliefors significance Correction

Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas Histogram

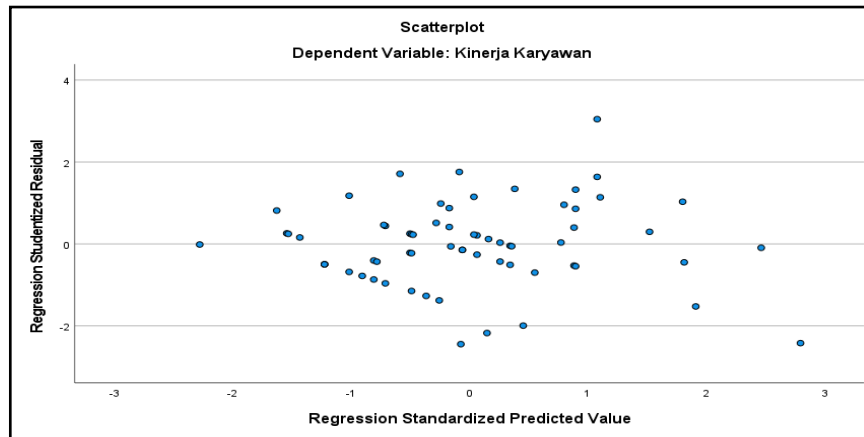


Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized coefficients		Stadardized Coefficients			Collinearity Statistis	
		B	Std.Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001		
	Kepemimpinan Transformasioal	.214	.112	.197	1.900	.062	.833	1.200
	Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5.438	.001	.833	1.200

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized coefficients		Stadardized Coefficients			Collinearity Statistis	
		B	Std.Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001		
	Kepemipinan Transformasioal	.214	.112	.197	1.900	.062	.833	1.200
	Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5438	.001	.833	1.200

a. Deventent Variabel : Kinerja Karyawan

Hasil Uji-t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Stadardized Coefficients		
		B	Std.Error	Beta	T	Sig
1	(constant)	16.459	4.316		3.814	.001
	Kepemimpinan Transformasioal	.214	.112	.197	1.900	.062
	Budaya Organisasi	.402	.074	.563	5438	.001

a. Devendent Variabel : Kinerja Karyawan

Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	239.161	2	119.581	24.982	.001 ^b
	Residual	296.777	62	4.787		
	Total	535.938	64			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.428	2.188

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA LENGKAP : CINDY ARIYA PRATIWI
NPM : 1805160213
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN, PADA PT.SUMBER KARINDO SAKTL.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskusi latar Belakang	12/02 - 22	
Bab 2	Diskusi Tinjauan Teori	26/02 - 22	
Bab 3	Diskusi Pendekatan Penelitian	12/03 - 22	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka	Merujuk Mandeley	12/03 - 22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Proposal	16/03 - 22	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDIN HSB, S.E.,M.Si)

Medan, 2022
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

(Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 30 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


N a m a : Cindy Ariya Pratiwi
N .P.M. : 1805160213
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung seri, 27 september 2000
Alamat Rumah : Mekar sari, Kec.Laut Tador, Kab.Batu bara
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti

Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Bab I	Latar Belakang Masalah <Dijelaskan>
Bab II	Bagian-bagian Populasi <Dijabarkan>
Bab III	Populasi dan Sample
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Rabu, 30 Maret 2022

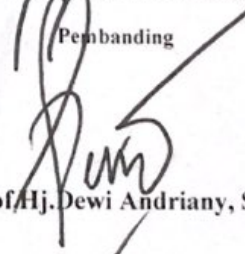
TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.,

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.
Pembanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 30 Maret 2022** menerangkan bahwa:

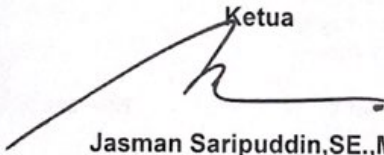
Nama : Cindy Ariya Pratiwi
N .P.M. : 1805160213
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung seri, 27 september 2000
Alamat Rumah : Mekar sari, Kec.Laut Tador, Kab.Batu bara
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Karindo Sakti

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.,*

Medan, Rabu, 30 Maret 2022

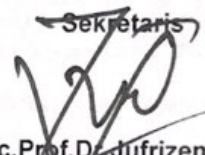
TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris



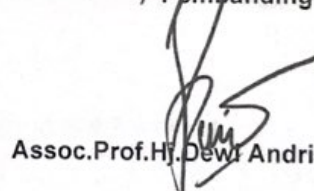
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



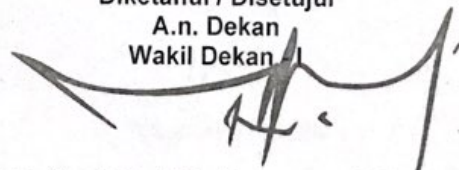
Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.,

Pembanding



Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan



Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS²⁴**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1955/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2021

Medan, 28/12/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Cindy Ariya Pratiwi
NPM : 1805160213
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Dalam identifikasi ini saya mengambil kepemimpinan transformasional yang dimana kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins,2008:90) dimana dalam kepemimpinan ini dapat berpengaruh besar bagi kinerja karyawan beberapa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt.Karindo,Pt.Inalum,Pt.Multi Mas

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Cindy Ariya Pratiwi)




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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1955/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2021

Nama Mahasiswa : Cindy Ariya Pratiwi
NPM : 1805160213
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si  29/12/2021

Judul Disetujui**)

Pengaruh Kelemimpinan Transformasional
dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 22 Februari, 2022

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini pada form online: "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Pusat pengabdian masyarakat dan penelitian

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 384 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Sumber Karindo Sakti
Jln.Pagurawan Desa Penggalangan Km.11
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Cindy Ariya Pratiwi**
Npm : **1805160213**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



PT. SUMBER KARINDO SAKTI
WOOD WORKING AND SAWMILLING INDUSTRY



Serdang Bedagai, 10 Maret 2022.

Nomor 01.024/SKS/EXT/HRD/III/22
Perihal Izin Riset Pendahuluan

Kepada **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di --
Medan

Dengan hormat

Menindak lanjuti surat Bapak nomor 384/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 23 Februari 2022 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan guna untuk menyusun Skripsi di Perusahaan kami PT. Sumber Karindo Sakti, maka dengan ini kami nyatakan bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset Pendahuluan dengan ketentuan:

1. Mahasiswa yang melaksanakan Riset Pendahuluan sebanyak 1 (satu) orang
Nama : **Cindy Ariya Pratiwi**
NPM 1805160213
2. Sebelum waktu pelaksanaan Riset dimulai Mahasiswa yang bersangkutan harus terlebih dahulu melapor kepada Bagian HRD PT Sumber Karindo Sakti
3. Selama berada di lokasi pabrik, Mahasiswa yang melakukan Riset Pendahuluan wajib mematuhi Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan serta menjalankan protokoler kesehatan

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi adanya.

Hormat kami

Ilham Dalimunthe
HRD

Tembusan
1. Manager HRD & GA
2. File



UMSU

Unggul / Cerdas / Terampil
Membangun Ciri-ciri Baru Masyarakat
Untuk Masa Depan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 384 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 23 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Cindy Ariya Pratiwi
N P M : 1805160213
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 23 Februari 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Rajab 1443 H
23 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 55/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 1571/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulqaidah 1443 H
15 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Sumber Karindo Sakti
Di
Tempat

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Cindy Ariya Pratiwi**
N P M : **1805160213**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Karindo Sakti**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu `alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



PT. SUMBER KARINDO SAKTI

PT. SUMBER KARINDO SAKTI
WOOD WORKING AND SAWMILLING INDUSTRY



SURAT KETERANGAN
No. 03.021/SK/SKS/HRD/VII/22

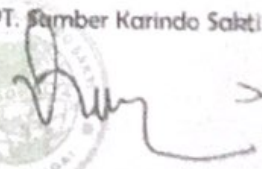
Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

- Nama : Cindy Ariya Pratiwi
- N P M : 1805160213
- Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
- Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Riset di Perusahaan kami PT. Sumber Karindo Sakti sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan / penulisan Skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karindo Sakti

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tebing Syahbandar, 02 Juli 2022

PT. Sumber Karindo Sakti

Ilham Dalimunthe
HRD