

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI Tbk. WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh:

BELLA ASSEL BELINDA

NPM : 1405160786

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Bella Assel Belinda
NPM : 1405160786
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HSP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 20.02.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : BELLA ASSEL BELINDA
N.P.M : 1405160786
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO)
TELEKOMUNIKASI Tbk WITEL MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
06/03 18	Ditkani tntg Hasil penelitian		
12/03-18	Ditkani tntg bknj-pasal dan Teori		
16/03 18	Ditkani ketrampilan dan data		
19/03 18	Cek Daftar pustaka		
22/03 18	Mei bidaf meja hijau		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BELLA ASSEL BELINDA
N.P.M : 1405160786
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI Tbk WITEL
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018


Pembimbing Skripsi

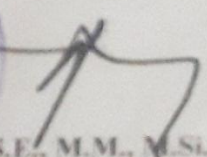

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : BELLA ASSEL BELINDA
NPM : 1405160672
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEREMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. (PERSERO) TELEKOMUNIKASI Tbk. WITEL MEDAN

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

PENGUJI I

TIM PENGUJI

PENGUJI II

(Hj. DEWI ANDRIANY, SE, M.M)

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(JANORI, SE, MM, M.Si)

ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)

ABSTRAK

BELLA ASSEL BELINDA, NPM 1405160786, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik dalam analisis data dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00.

Ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan dimana r_{tabel} sebesar 4,216. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara budaya organisasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 29,683 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,470 atau 47,00% menunjukkan sekitar 47,00% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 47,00%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammua'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada kita semua.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat ridhonya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero)**

Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan”. Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bimbingan, kerjasama, bantuan berupa moril maupun materi dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi serta dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayah saya Asmadji dan Ibu saya Zainah Hamelia yang tiada henti-hentinya memberikan kasih, cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
2. Adik saya Muhammad Nabil Alfaridji dan juga sepupu saya yang sudah memberikan motivasi dan dukungan dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan, seluruh staff, dan karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan, yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
10. Kepada sahabat-sahabat terbaik saya dari awal kuliah sampai sekarang Widyanti Johannes, Debby Rahma, Nova Kurnia Dewi, Ana Mawarni, dan Indri Astari Lubis yang selalu memberikan semangat kepada penulis dan yang selalu menemani penulis kemanapun dan sebentar lagi sama-sama menyanggah gelar sarjana ekonomi.
11. Teman-teman kelas I Manajemen Pagi, terima kasih untuk kebersamaanya selama ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi

amal kebaikan dihadapan-Nya.Amin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata Penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak serta bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

Wassalammu'alaikumWr.Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

BELLA ASSEL BELINDA

NPM. 1405160786

DAFTAR ISI

Halaman	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Budaya Organisasi	12
a. Pengertian Budaya Organisasi	12
b. Manfaat Budaya Organisasi	13
c. Indikator Budaya Organisasi.....	14
3. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan.....	15
b. Karakteristik Kepemimpinan	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	18
d. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	18
B. Kerangka Konseptual	19
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	20

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	22
C. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional.....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Karakteristik Responden	44
2. Analisis Variabel Penelitian.....	46
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4. Analisis Regresi Berganda.....	57
5. Pengujian Hipotesis	58
B. Pembahasan.....	63
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	63
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III.1 Indikator Budaya Organisasi	26
TABEL III.2 indikator Kepemimpinan	27
TABEL III.3 Indikator Kinerja Karyawan	28
TABEL III.4 Waktu Penelitian.....	29
TABEL III.5 Skala Likert.....	31
TABEL III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi.....	33
TABEL III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan	34
TABEL III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
TABEL III.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi.....	36
TABEL III.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan.....	36
TABEL III.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	37
TABEL IV.1 Skala Likert	43
TABEL IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
TABEL IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
TABEL IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
TABEL IV.5 Tabulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi	46
TABEL IV.6 Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan	49
TABEL IV.7 Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	51
TABEL IV.8 Multikolinearitas	55
TABEL IV.9 Regresi Berganda	58
TABEL IV.10 Uji T	59
TABEL IV.11 Uji F.....	61
TABEL IV.12 Nilai Korelasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
GAMBAR II.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	22
GAMBAR II.3 Paradigma Penelitian Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
GAMBAR III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji t)	41
GAMBAR III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)	42
GAMBAR IV.1 Grafik Histogram	54
GAMBAR IV.2 Heterokedasitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap sumber daya manusia adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia bersifat strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan, biasa disebut Telkom Indonesia adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,56%) dan 47,44% dimiliki oleh publik, Bank of New York, dan investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa kontribus¹ pada instansi atau perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan, tanpa adanya kinerja pegawai suatu perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Salah satu masalah dalam ketenaga kerjaan yang perlu mendapatkan perhatian lebih khusus lagi adalah kinerja karyawan. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Aspek ini sangat menentukan sekali dalam usaha pencapaian suatu prestasi kerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Schemerhorn, 1994) dalam Raisa

(2009, hal. 10). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Menurut Robbins (2014, hal. 60) menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya yang kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung.

Selain budaya organisasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. (Kreitner & Kinicki, 2008). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. (Colquitt, et al, 2009). Menurut Hasibuan (2005) dalam Jurnal Nasional "Siswanto Wijaya Putra, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. Jurnal Modernisasi. Vol. 11, Nomor 1, Februari 2015", menyatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karena dengan adanya kepemimpinan peran pimpinan yang dominan itu tampak

jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat member *support* kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan (Carmeli, 2003, dan Goleman, 2004).Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridindan Bambang Guritno, 2005).

Namun berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan masalah yaitu, masih kurangnya kemampuan karyawan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan sehingga ini mempengaruhi kinerja karyawan dan juga masih kurangnya budaya organisasi tersebut, dikarenakan karyawan masih lemah dalam meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi perusahaan tersebut, seperti masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menganalisis dan membahas masalah tentang budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan**

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah- yang terjadi pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan, maka identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya budaya organisasi yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
2. Kepemimpinan yang ada dalam perusahaan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang belum optimal yang ditandai dengan karyawan yang pulang lebih awal dan jumlah jam kerja karyawan yg tidak hadir, sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

C. Batasan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya padabudaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan.

D. Rumusan Masalah

1. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?
- b. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan.
- b. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan pembandingan sesuai dengan bidang yang diteliti,

memberikan sumbang pemikiran, serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya.

- c. Bagi kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna pada pimpinan organisasi khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan serta kinerja karyawannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung member kontribusi kepada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Prawirosentoso dalam Edy Sutrisno (2013, hal. 170) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 dengan moral maupun etika.”

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2007, hal. 94).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2008, hal. 67), menjelaskan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson (1987) dalam Umam (2012, hal. 190) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain :

1) Faktor Individu

Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan (*reward system*)

Sedangkan Menurut Baron dan Amstrong (1998) dalam Wibowo (2014, hal. 84) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh atasan.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja, adanya program pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan.
5. *Situation Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2013, hal. 172) indikator kinerja yaitu, antara lain :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Waktu Kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Robbins dalam Beni Madaun (2016) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011, hal.19).

Menurut Siagian (2010, hal. 233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.

Menurut Peter F Drucker dalam Tika (2009) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah - masalah terkait.

Wirawan (2007, hal. 10), merangkum budaya organisasi sebagai: Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, keyakinan, kebiasaan

yang ada dalam organisasi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi untuk menjalankan kewajiban dan pola perilaku dalam suatu organisasi.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2006, hal. 351) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan

menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Dalam pembentukannya, Budaya Organisasi mengacu kepada beberapa indikator menurut Jerome Want dalam Budaya Organisasi oleh Wibowo (2011, hal. 370) yaitu :

1. *Mission and strategy* (misi dan strategi).
2. *Leadership and management effectiveness* (efektivitas kepemimpinan dan manajemen).
3. *Communications dan decision making* (komunikasi dan pengambilan keputusan).
4. *Knowledge and competence* (pengetahuan dan kompetensi).
5. *Business and organizational interventions* (intervensi bisnis dan organisasi).
6. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko)
7. *Change readiness and management* (kesiapan perubahan dan manajemen).

3. Kepemimpinan

Suatu perusahaan memerlukan adanya kepemimpinan yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, seorang pemimpin perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sendirian saja, melainkan

meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas atau mendelegasikan kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfalsifikasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2016, hal 6). Sedangkan menurut Robbins (dalam Wibowo 2016, hal 6) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian visi atau serangkaian tujuan, seperti diberikan oleh jenjang manajerial dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Kartono, 2003) dalam Bambang (2010, hal. 29), mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus. Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006) dalam Bambang (2010, hal. 29). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian sasaran.

Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator. Menurut Siagian (1997) dalam Heriyanti (2007, hal. 30)

perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Suatu pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya.

b. Karakteristik Kepemimpinan

Menurut (Handoko, 1997) dalam Bambang (2010, hal. 34) mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu meliputi :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan - keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.

6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Sedangkan menurut (Anoraga, 1997) dalam Bambang (2010, hal. 34), sifat yang sebaiknya dimiliki seorang pemimpin meliputi :

1. Mempunyai persepsi sosial, artinya bahwa pemimpin peka terhadap kebutuhan, masalah, perasaan, sikap bawahan
2. Mempunyai kecerdasan yang tinggi, seorang pemimpin akan lebih mudah memecahkan berbagai masalah yang dihadapi kelompoknya, hal ini penting mengingat sangat banyaknya masalah yang dihadapi seorang pemimpin.
3. Mempunyai kestabilan emosi, mengingat bahwa masalah yang dihadapi sangat banyak dan perlu keobyektifan dalam menangani masalah-masalah tersebut

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Yuki (2010, hal. 305) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Pengaruh ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
2. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.

3. Motivasi inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
4. Stimulus intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

d. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Ada banyak dimensi dan indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya Robert House dalam Syamsul (2012, hal. 30) yang menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan:

- 1) Direktif terdiri dari :
 - a) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
 - b) Pengarahan khusus dari pemimpin
- 2) Supportive terdiri dari :
 - a) Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif
 - b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan
- 3) Partipatif terdiri dari :
 - a) Memberikan kebebasan berpendapat
 - b) Mempertimbangkan saran
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi terdiri dari:
 - a) Menetapkan tujuan

- b) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, dimana untuk mengetahui hubungan yang terdapat di setiap variabel. Namun kerangka konseptual dapat dilihat sari penelitian terdahulu sehingga mengetahui hubungan antara setiap variabel. Dimana dalam kerangka konseptual ini **budaya organisasi** adalah sebagai variabel bebas I dengan simbol (X1), **kepemimpinan** sebagai variabel bebas II dengan simbol (X2), sedangkan **kinerja karyawan** sebagai variabel terikat dengan simbol (Y). Disini penulis akan menjelaskan hubungan antara setiap variabel.

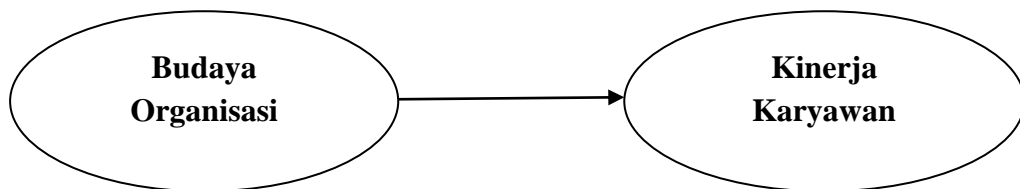
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar

karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins 1996).

Berdasarkan uraian diatas hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi Sandi Trang pada jurnal yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan” memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sangat jelas sekali membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar :II.1

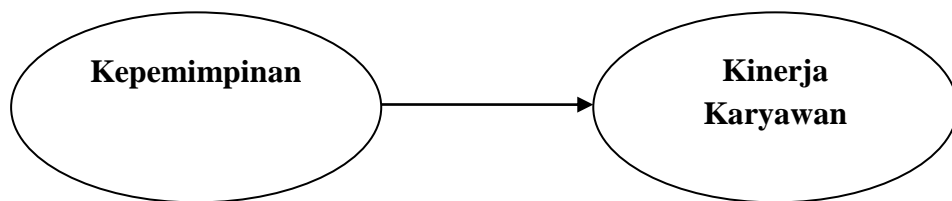
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009)

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur

seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, sebagaimana yang ditemukan Salamala (2007), Nurjanah (2008) dan Prabu (2011) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan.



Gambar :II.2

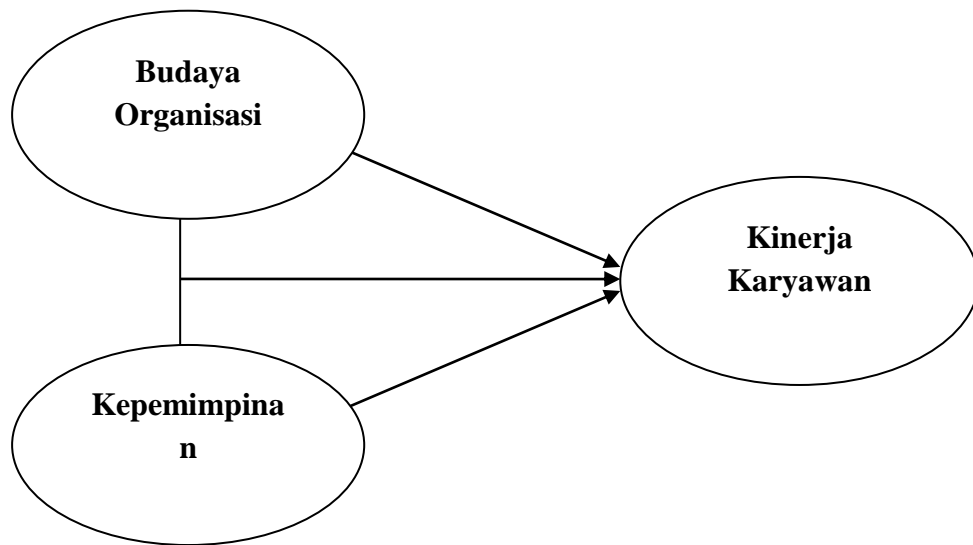
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Schein, dalam Siagian, 2006, hal. 12).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses (Kartono, 2006, hal. 48)

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson et al., 2006, hal. 78)

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan hipotesis penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan secara simultan maupun parsial.



Gambar : Paradigma Penelitian Budaya Organisasi & Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiono (2008, hal.64) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan padaPT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadapPT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan padaPT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan?

AB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif.

Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat Suharsimi (2002, hal. 118) Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas para anggotanya. Adapun indikator untuk mengukur budaya organisasi PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan, yaitu :

TABEL III-1
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator Budaya Organisasi
1	Misi dan Strategi
2	Efektifitas Kepemimpinan dan Manajemen
3	Komunikasi dan Pengambilan Keputusan
4	Pengetahuan dan Kompetensi
5	Inovasi dan Pengambilan Resiko

(Wibowo, 2011, hal. 370)

b. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan, yaitu :

TABEL III-2

Indikator Kepemimpinan

No	Indikator Kepemimpinan
1	Kemampuan sebagai pengawas (<i>supervisory ability</i>)
2	Kebutuhan akan prestasi pekerjaan, tanggung jawab, keinginan sukses
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Inisiatif

(Handoko, 1995, hal. 297)

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Suharsimi, 2002, hal. 118). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang pegawai atau kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun indikator kinerja, yaitu :

TABEL III-3
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas Kerja

2	Kuantitas Kerja
3	Waktu Kerja
4	Kerjasama

Sutrisno (2013, hal. 172)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan. Waktu penelitian direncanakan akan direncanakan selama 5 bulan yang dimulai pada bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

TABEL III-4
Jadwal Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Nov				Des				Jan				Februari			Mar				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
3	Perbaikan Proposal									■											
4	Riset										■	■	■								
5	Seminar													■							

	Proposal																		
6	Bimbingan Skripsi																		
7	Penyusunan skripsi																		
8	Sidang Meja Hijau																		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2012, hal.50) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan yang berjumlah 70 Orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan yaitu sebanyak 70 Orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber

primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2002, hal. 200). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung oleh responden sendiri.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai

Tabel III-5
Skala Likert

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

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk. Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin No. 13 Medan.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan realibilitas yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

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

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

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

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah :

H0: $p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)].

H1: $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)].

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05).
- 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05).

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrumen :

Tabel – III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)

No. Butir	r^{hitung}	r^{tabel}	Status
1	0,284	4,216	Valid
2	0,243	4,216	Valid
3	0,331	4,216	Valid
4	0,707	4,216	Valid
5	0,238	4,216	Valid
6	0,410	4,216	Valid
7	0,707	4,216	Valid
8	0,263	4,216	Valid
9	0,268	4,216	Valid

Tabel – III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,405	4,216	Valid
2	0,320	4,216	Valid
3	0,350	4,216	Valid
4	0,273	4,216	Valid
5	0,355	4,216	Valid
6	0,520	4,216	Valid
7	0,208	4,216	Valid

Tabel – III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,279	4,216	Valid
2	0,308	4,216	Valid
3	0,226	4,216	Valid
4	0,603	4,216	Valid
5	0,269	4,216	Valid
6	0,306	4,216	Valid
7	0,603	4,216	Valid
8	0,469	4,216	Valid
9	0,225	4,216	Valid
10	0,468	4,216	Valid
11	0,341	4,216	Valid
12	0,482	4,216	Valid

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas ($Sperman\ Brown/ri$) $>0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*Cronbach alpha*)
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien relibilitas (*Crinbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya intrumen yang di uji adalah tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel – III.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.285	9

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,285 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

Tabel – III.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,232	7

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,232 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable atau tidak terpercaya.

Tabel – III.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.476	12

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,476 < 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

b. Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2002, hal. 200). Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
β	=	Konstanta
β_1 dan β_2	=	besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.
X_1	=	Budaya Organisasi
X_2	=	Kepemimpinan
e	=	Error

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolienaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabelindependen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolienaritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolienaritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolienaritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknyaheterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *Scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

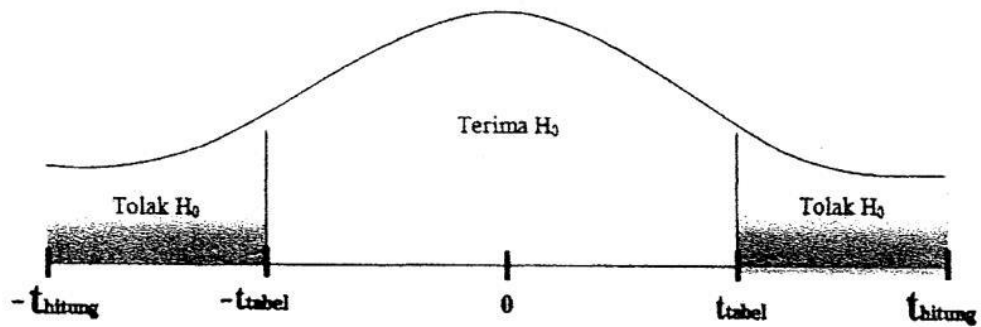
n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y).

Kriteria pengambilan keputusan

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
2. H_0 ditolak jika : 1. $T_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $\bar{t}_{hitung} < - t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

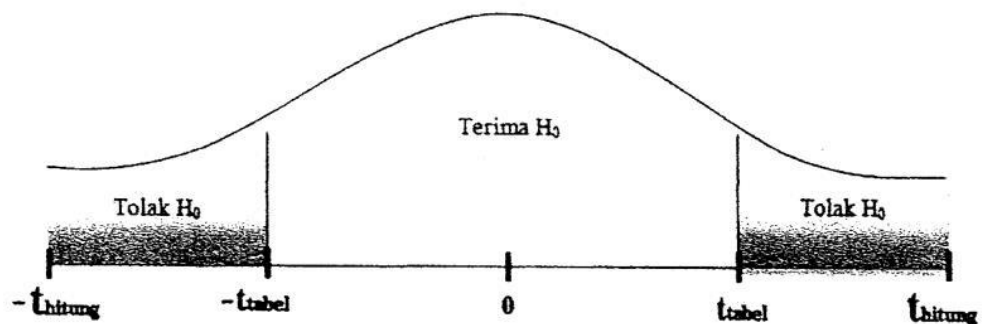
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y.

Bentuk pengujiannya adalah :



$-F_{hitung}$

$-F_{hitung}$

$-F_{hitung}$

F_{hitung}

Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada responden yang berjumlah 70 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk pengumpulan data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Dalam mengisi angket pernyataan responden diberi petunjuk dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV.1 Skala Likert

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

1. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket penulis lakukan terhadap 70 orang responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, dan banyaknya pegawai di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan. Oleh karena itu perludanya pengelompokkan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Pria	38	54%
2	Wanita	32	46%

	Jumlah	70 orang	100%
--	--------	----------	------

Dari tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari pria 38 orang (54%) dan wanita (46%).Persentase karyawan pria dan karyawan wanita memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap pria maupun wanita memiliki pendapat mengenai budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja.

b. Kelompok Usia

Tabel – IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	25	35,7%
2	31-40	23	32,8%
3	41-50	15	21,4%
4	50 tahun keatas	7	10%
	Jumlah	70 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan terdiri berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai pandangan yang sama mengenai pandangan yang sama mengenai kinerja.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel – IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	20	28,6%
2	D1-D3	23	32,8%

3	SI-S2	27	38,6%
	Jumlah	70 orang	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan dari responden adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan lebih banyak orang berpendidikan.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih memahami, berikut ini penulisan sajian tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel – IV.5
Tabulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi Variabel (X1)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	28	40%	36	51%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	27	39%	35	50%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X1-3	21	30%	43	61%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	26	37%	35	50%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X1-5	27	39%	34	49%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X1-6	19	27%	43	61%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X1-7	26	37%	35	50%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
8	X1-8	22	31%	35	50%	13	19%	0	0%	0	0%	70	100%
9	X1-9	22	31%	43	61%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan mengenai budaya organisasi (X1).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 51% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena karyawan berani menanggung resiko bila terjadi kesalahan, hal ini ditunjukkan oleh 35 orang atau 50% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tim, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang atau 61% responden menjawab setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena karyawan merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, hal ini ditunjukkan oleh 35 orang atau 50% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena selalu datang tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang atau 49% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden mampu bekerja dengan baik karena selalu memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang responden atau 61% responden menjawab setuju.

1	X1-1	23	33%	39	56%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	24	34%	38	54%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
3	X1-3	25	36%	39	56%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	26	37%	34	49%	10	14%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X1-5	27	39%	32	46%	11	16%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X1-6	23	33%	39	56%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X1-7	28	40%	33	47%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-6 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan (X2).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden merasa pemimpin mengawasi apa yang bawahannya kerjakan, hal ini ditunjukkan oleh 39 orang responden atau 56% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa pemimpin melakukan pengarahan secara spesifik kepada responden, hal ini ditunjukkan oleh 38 orang responden atau 54% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa pemimpin bersedia mendengar pendapat atau saran dari para responden, hal ini ditunjukkan oleh 39 orang responden atau 56% responden menjawab setuju.

- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa pemimpin melibatkan para responden dalam membuat keputusan, hal ini ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 49% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa pemimpin selalu mengevaluasi pekerjaan para responden, hal ini ditunjukkan oleh 32 orang responden atau 46% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa pemimpin selalu menjelaskan tugas baru kepada responden, hal ini ditunjukkan oleh 39 orang responden atau 56% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa responden selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan atasan, hal ini ditunjukkan oleh 33 orang responden atau 47% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang didapatkan karyawan PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban respnden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal kepemimpinan ini.

Tabel – IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan Variabel (Y)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	28	40%	36	51%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
2	X1-2	22	31%	43	61%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%

3	X1-3	21	30%	43	61%	6	9%	0	0%	0	0%	70	100%
4	X1-4	26	37%	35	50%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
5	X1-5	27	39%	34	49%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
6	X1-6	19	27%	43	61%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
7	X1-7	26	37%	35	50%	9	13%	0	0%	0	0%	70	100%
8	X1-8	26	37%	39	56%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
9	X1-9	23	33%	39	56%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
10	X1-10	22	31%	40	57%	8	11%	0	0%	0	0%	70	100%
11	X1-11	29	41%	36	51%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%
12	X1-12	31	44%	34	49%	5	7%	0	0%	0	0%	70	100%

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel IV-7 menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y).

- 1) Pada pernyataan pertama menunjukkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya, hal ini ditunjukkan oleh 36 orang atau 51% responden menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua menunjukkan bahwa responden dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang atau 61% responden menjawab setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga menunjukkan bahwa responden mampu meminimalisir tingkat kesalahannya dalam bekerja, hal ini ditunjukkan oleh 43 orang atau 61% responden menjawab setuju.

- 4) Pada pernyataan keempat menunjukkan bahwa responden dapat bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang diberikan, hal ini ditunjukkan oleh 35 orang atau 50% responden menjawab setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima menunjukkan bahwa responden mampu melakukan pekerjaan lainnya, hal ini ditunjukkan oleh 34 atau 49% responden menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, hal ini ditunjukkan oleh 43 atau 61% responden menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang telah diberikan, hal ini ditunjukkan oleh 35 atau 50% responden menjawab setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa responden mempunyai inisiatif untuk membantu sesama rekan kerjanya, hal ini ditunjukkan oleh 39 atau 56% responden menjawab setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa responden dapat menguasai pekerjaan yang sedang dijalannya, hal ini ditunjukkan oleh 39 atau 56% responden menjawab setuju.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa responden selalu bersemangat jika diberikan tugas oleh atasannya, hal ini ditunjukkan oleh 40 atau 57% responden menjawab setuju.
- 11) Pada pernyataan kesebelas menunjukkan bahwa responden dapat menyelesaikan tugasnya lebih dari yang ditargetkan perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh 36 atau 51% responden menjawab setuju.

12) Pada pernyataan kedua belas menunjukkan bahwa responden dapat tiba ditempat kerja dengan tepat waktu, hal ini ditunjukkan oleh 34 atau 49% responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang didapatkan karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan sudah cukup baik dimana dilihat dari jawaban respnden yang menjawab setuju. Namun masih terlihat beberapa karyawan menyatakan kurang setuju atau tidak setuju dalam hal kinerja karyawan ini.

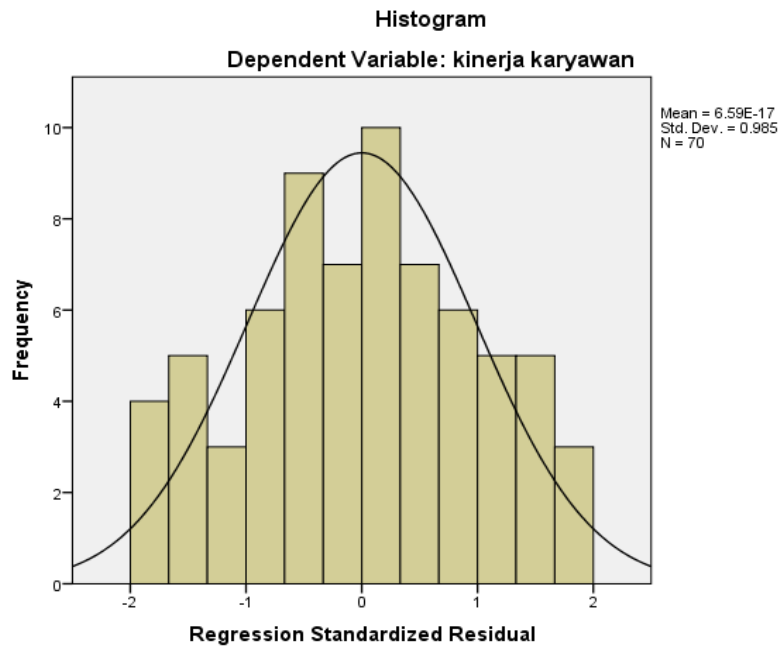
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Gambar – IV.1 Grafik Histogram



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan VIF > 25 .

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.963	6.061		2.799	.007		
1 budaya organisasi	.885	.116	.684	7.601	.000	.977	1.024
kepemimpinan	.015	.164	.008	.092	.927	.977	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

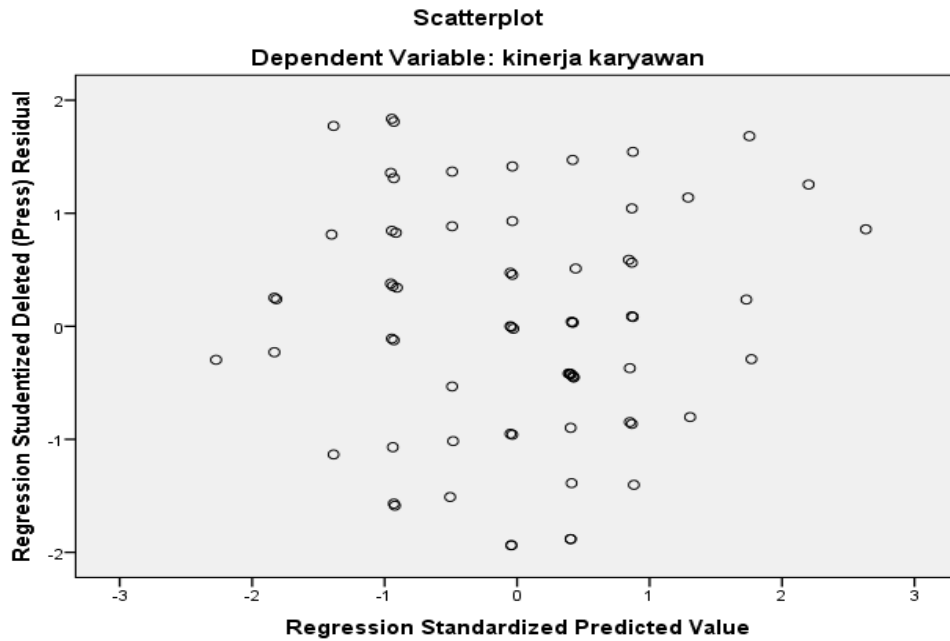
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kedua variabel independen yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar – IV.2 Heteroskedastisitas



Berdasarkan data dalam gambar IV.2 di atas tampak bahwa grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapa dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Table – IV.9 Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.963	6.061		2.799	.007
1 budaya organisasi	.885	.116	.684	7.601	.000
kepemimpinan	.015	.164	.008	.092	.927

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 16,963 + 0,885 + 0,015$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan kepemimpinan) memiliki koefisien b1 yang positif, dapat diartikan jika budaya organisasi ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki kontribusi relative yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Tabel – IV.10 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	16.963	6.061		2.799	.007
1 budaya organisasi	.885	.116	.684	7.601	.000
kepemimpinan	.015	.164	.008	.092	.927

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk menghitung seberapa besar t_{table} terlebih dahulu harus mengetahui dfnya. Untuk menghitung df dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Df = n-2$$

$$=70-2 = 68$$

Maka nilai t_{table} adalah 1,667 pada $\alpha = 0,05$

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh diketahui mengenai adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 7,601 dan $t_{table} \alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,667 dengan demikian $7,601 > 1,667$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima H_a ditolak sehingga dapat diartikan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi yang rendah tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,885 membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini

menandakan apabila budaya organisasinya baik maka kinerja karyawan pada PT. (Persero) Telekomunikasi Tbk Witel Medan akan meningkat.

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel IV.10 di atas, berdasarkan perolehan hasil uji t di atas terlihat nilai signifikan $(0,927) > (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (0,092) < t_{table} (1,667)$. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, jika program kepemimpinan tidak berjalan baik, maka kinerja karyawan pada PT. Persero Telekomunikasi Tbk Witel Medan tidak dapat berjalan dengan baik.

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonstruksi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

H_a :salah satu $\beta \neq 0$, artinya {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)}.

Ketentuannya jika probabilitas F (sig) pada tabel anova $< \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel – IV.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	269.800	2	134.900	29.683	.000 ^b
Residual	304.500	67	4.545		
Total	574.300	69			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya organisasi

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Pengujian secara simultan X_1 dan X_2 terhadap Y dengan SPSS adalah bahwa tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,683 dengan probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (29,683) > F_{table} (3,13) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha < 0,05$.

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai koefisien kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel – IV.12 Nilai Korelasi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.685 ^a	.470	.454	2.13185
---	-------------------	------	------	---------

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel diatas menunjukkan budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai *R Square*, yaitu sebesar 0,470 (47%) yang dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 47% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 53% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan. Menurut Tintami, Pradhanawati, dan Susanto (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu apabila karyawan melakukan inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan keberanian mengambil risiko, yaitu

sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko oleh Sinaga (2009). Dengan membentuk budaya organisasi yang baik, ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Salmala (2007) diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan (Y). Dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan merasa puas, dan akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik. Dan jika sebaliknya kepemimpinan tidak sesuai dengan perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan Sig $0,000 < \alpha 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $29,683 > 3,13$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan. Artinya jika budaya organisasi dan kepemimpinan di PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan semakin baik maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Medan. Hal ini berarti jika budaya organisasi dapat membentuk tingkah laku karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sedangkan kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persero Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.
2. Dari pengujian terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). pengaruh positif variable kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan perolehan uji t terlihat signifikan ($0,927 > (0,05)$) dan nilai t_{hitung} ($0,092 < t_{table}$ ($1,667$), dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima. Maka kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Dilihat dari hasil uji korelasi determinasi dapat ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar $0,470$ (47%) yang dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 47% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 53% lainnya dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain diluar variabel budaya organisasi dan kepemimpinan yang tidak dijelaskan dalam variabel ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PT. Persero Telekomunikasi Tbk Witel Medan mengenai pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y), maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perusahaan ini. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan penentu dari tercapainya tujuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai budaya organisasi, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya juga memperhatikan sikap kepemimpinan kepada karyawannya, karena jika seorang pemimpin tidak dapat memberi contoh kepada pengikutnya maka kinerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya, jika kepemimpinan sudah sesuai dan memberi contoh yang baik kepada pengikutnya maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dengan demikian dapat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan (2014). "*Metodologi penelitian kuantitatif untuk ilmu bisnis*", Cetakan kedua Bandung :Cipta Pustaka Media Perintis.
- Carmeli Abraham, 2003. "*The Relationship Between Emotional Inteligence and work Attitude, Behaviour and Outcomes*". An Examination Among Senior manager. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol 18.No. 8 Pp.
- Edi Sutrisno (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung :Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung :Rosdakarya.
- Raisa, Velinda. 2009 "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dain Global Indonesia*".
- Robbins, Stephen P. 2004. "*Manajemen*", Jakarta :Indeks
- Salmala, Elon, 2007. "*Pengaruh Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)*". Jurnal Sarjana Ilmu Ekonomi Victory, Papua. Volume : 4. No : 3. Halaman : 538
- Siagian, Sondang P. (2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta :Bumi Aksara
- Sinaga, N. Prima. 2009. "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera*". Skripsi, Medan: Usu
- Tika, P. (2009). "*Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tintami, L., Ari Pradhanawati dan Hari Susanto, 2012. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II Pt. Djarum Kudus*". Jurnal Sosial dan Politik UNDIP. Hal. 1-8.2012
- Wibowo. 2011. "*Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*". Jakarta :Rajawali Pers.)

Wibowo, S. E, M. Phil.2016. “*Kepemimpinan*”, PT. Raja Grafindo Persada,
Jakarta

Wibowo (2014).“*Manajemen Kinerja*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
Jakarta

Yuki, Gary A. 2010. “*Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan)*”. Alih
bahasa: Budi Supriyanto. *Edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks