

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN  
INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : PIPI PRATIWI**

**NPM : 1505160409**

**PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Berprestasi

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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : PIPI PRATIWI  
N P M : 1505160409  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

Dinyatakan : ( B ) *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

B. HAZMANAN KHAIR, SE., MBA., PHD. ASRIZAL ENDY NASUTION, SE., M.Si

**Pembimbing**

**YUDI HEWADI, SE., M.M**

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Sekretaris**

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

**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 LENGKAP : PIPI PRATIWI**  
**N.P.M : 1505160409**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

II. JANURI, SE., MM., M.Si

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si  
Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E., M.M

Nama Lengkap : PIPI PRATIWI  
NPM : 1505160409  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
3/9/2019	Draft Skripsi Arterius	*	
13/9/2019	Bab III Uji validasi Bab IV Pengujian hipotesis - Pembahasan Bab V Pembahasan Kesimpulan & Saran	*	
20/9/2019	Bab IV Pengujian hipotesis & pembahasan	*	
04/9/2019	Abstrak & Draft Pembahasan	*	
1/10/2019	Acce ulas Skripsi	*	

Dosen Pembimbing



YUDI SISWADI, S.E., M.M

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Pipi Pratiwi  
NPM : 1505160409  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 07. -12-2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

### **PIPI PRATIWI. NPM. 1505160409. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan, 2019. SKRIPSI**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan dan Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Socfin Indonesia Medan., nilai nilai F hitung = 192,994 lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Socfin Indonesia Medan dengan nilai t hitung = 8,745 lebih besar dari pada t tabel 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Socfin Indonesia Medan dengan nilai t hitung = 5,673 lebih besar dari t tabel = 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Untuk nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,862. Hal ini memiliki arti bahwa 86,2 % variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 13,8 % dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dikutsertakan dalam penelitian ini.

***Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Wagiran dan Ibunda Sutrisni tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syaripuddin HSB S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Yudi Siswadi SE., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kakak Putri Andini dan Adik Muhammad Andika yang telah memberikan bantuan materil dan moril dalam lingkup keluarga, sehingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan pegawai beserta staff biro Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.



9. Kepada sahabat-sahabat saya Cindy Haryanti, Chairina Khalista, Yuana Safitri Zebua yang turut memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.\
10. Kepada teman-teman peneliti yang ada di kelas F Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua, Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, September 2019

Penulis

**PIPI PRATIWI**  
**NPM:1505160409**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Maslah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
d. Indikator Kinerja .....	11
2. Kepemimpinan.....	14
a. Pengertian Kepemimpinan .....	14
b. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan...	17
d. Indikator Kepemimpinan.....	18
3. Budaya Organisasi .....	20
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	20
b. Manfaat Budaya Organisasi .....	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
.....	22
d. Indikator Budaya Organisasi .....	23
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	34

E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Data.....	39
2. Analisis Data.....	39
B. Pembahasan .....	43
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Kinerja .....	32
Tabel III.2	Definisi Operasional Kepemimpinan .....	33
Tabel III.3	Definisi Operasional Budaya Operasional .....	33
Tabel III.4	Rincian Dan Waktu Penelitian .....	34
Tabel III.5	Konvensi Karyawan .....	35
Tabel III.6	Skala Likert.....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Paradigma Penelitian.....	24
Gambar II.2	Kerangka Paradigma Penelitian.....	25
Gambar II.3	Kerangka Paradigma Penelitian.....	26
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	42
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	44

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan berkembang dimasa kini, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. MSDM memiliki peran yang penting yang mempengaruhi SDM. Diantaranya dalam hal melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan, memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai,

Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya sumber daya manusia tersebut perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya dan perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian perusahaan. Karena jika kinerja karyawan suatu perusahaan menurun, maka pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif dan efisien (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016, hal. 213).

Kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan melalui kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memenuhi organisasi dan karyawannya agar dapat berjalan bekesinambungan (Edward, 2016)

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, diantaranya adalah keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dimana keempat faktor tersebut merujuk kepada sikap pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya (Timotius, 2016, hal. 168)

Selain kepemimpinan, hal lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong

untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Handoko, 2017, hal.232)

Budaya organisasi merupakan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan dimana nilai-nilai perilaku tersebut dianut bersama dan membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan (Djoko Setyo, 2017)

Diantara faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, diantaranya adalah kepemimpinan dan perilaku organisasi. Faktor tersebut merupakan faktor yang bisa menciptakan budaya organisasi yang kuat akan bisa membuat karyawan menjadi loyal dan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

PT. Socfin Indonesia Medan adalah salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang telah terbukti, tidak hanya di Indonesia namun di internasional juga. PT. Socfin Indonesia Medan mengelola sekitar 48ribu hektar areal perkebunan. Pada PT. Socfin Indonesia Medan ada beberapa fenomena yang muncul yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Pada observasi awal, di PT. Socfin Indonesia Medan penulis berkomunikasi atau mencari informasi dari karyawan tentang masalah yang ada di perusahaan tersebut. Adapun fenomena yang terjadi di PT. Socfin Indonesia Medan terkait dengan kepemimpinan adalah sikap pimpinan yang kurang peduli terhadap karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya perhatian



pimpinan terhadap jam kehadiran dan pulang karyawan serta pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga masih banyak pekerjaan yang menumpuk di akhir bulan. Hal ini menyebabkan target kerja sering tidak tercapai bahkan menurun.

Selain itu, adapun masalah lain terkait dengan budaya organisasi adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya namun tidak ditempatkan sesuai bidangnya di perusahaan tersebut. Selain itu, masih ada juga karyawan yang memiliki pendidikan yang sesuai namun tidak di tempatkan sesuai dengan jabatannya.

Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Socfin Indonesian Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Sikap pimpinan yang kurang peduli terhadap karyawan.

2. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu karyawan.
3. Target kerja yang sering tidak tercapai atau mengalami penurunan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Didalam perusahaan sering di jumpai berbagai masalah yang sering timbul, seperti masalah yang berkaitan dengan sikap pimpinan atau kinerja perusahaan yang menurun. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian pada variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

#### **b. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

#### **c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapaiseseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017, hal. 176).

Selain itu, ada pendapat lain dimana, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013, hal.7). Kemudia di pendapat lain nya juga menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu (Darojat, 2015, hal.111).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan

pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

### **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

### 1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

#### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

## 5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

## 6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

## 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

## 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasitempat bekerja.

## 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

#### 3) Dapat Tidaknya Diandalkan

Yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif, kemudian bersikap hati-hati serta di butuhkan kerajinan.

#### 4) Sikap

Yaitu sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan serta kerjasama.



Menurut Wirawan (2009, hal. 69) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu :

- 1) Kuantitatif
- 2) Kualitatif
- 3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas
- 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
- 5) Cara Melakukan Pekerjaan
- 6) Efek Atas Suatu Upaya
- 7) Metode Melaksanakan Tugas
- 8) Standar Sejarah
- 9) Standar Nol Atau Absolut

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitatif

Yaitu ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- 2) Kualitatif

Yaitu melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.

- 3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas

Yaitu criteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat atau melayani sesuatu.

#### 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Yaitu efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

#### 5) Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan yang merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

#### 6) Efek Atas Suatu Upaya

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

#### 7) Metode Melaksanakan Tugas

Yaitu standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

#### 8) Standar Sejarah

Yaitu standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.

#### 9) Standar Nol Atau Absolut

Yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016, hal. 213). Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah semi mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sudaryono, 2017, hal. 28).

Selain itu pendapat lainnya juga menyatakan dimana, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2017, hal. 292). Kemudian ada juga yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Sule dan Priansa, 2018, hal. 3). Dan ada juga pendapat lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan dalam suatu kelompok maupun organisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2015, hal. 83)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

## **b. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2017, hal. 126) ada 5 tipe gaya kepemimpinan, antara lain sebagai berikut :

### 1) Tipe yang otokratis atau diktatorial

Yaitu tipe yang berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

### 2) Tipe yang militeritis

Yaitu tipe yang berdasarkan sistem perintah, sistem komandodariatasan ke bawahan dimana sifatnya keras sangat otoriter, dan menghendaki bawahan agar selalu patuh dan penuh formalitas.

### 3) Tipe yang paternalistis

Yaitu tipe yang bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu dengan penuh kasih sayang.

### 4) Tipe yang *laissez faire*

Yaitu tipe yang membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh bawahannya.

### 5) Tipe yang demokratis atau partisipatif

Yaitu tipe yang berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

### 6) Tipe yang kharismatik

Yaitu tipe yang berdasarkan kekuatan energi , daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.

7) Tipe yang populistis

Yaitu tipe yang berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

8) Tipe yang administrative

Yaitu tipe yang menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

Menurut Soetopo (2016, hal. 214) adapun tipe kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Tipe Autoritarian

Dalam tipe kepemimpinan semacam ini, pemimpin lebih bersifat ingin berkuasa, pemimpin sama sekali tidak member kebebasan kepada anggota kelompok untuk turut andil bagian dalam memutuskan suatu persoalan.

2) Tipe *Laizez-Faire*

Sifat kepemimpinan pada tipe *Laizez-Faire*, seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya, atau secara tidak langsung segala peraturan, kebijaksanaan suatu institusi berada di tangan anggota.

3) Tipe Demokratis

Dalam tipe kepemimpinan seperti ini pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan.

#### 4) Tipe Pseudo Demokratis

Tipe kepemimpinan ini dimaksudkan adalah demokrasi yang semu, artinya seorang pemimpin hanya menampakkan sikapnya saja yang demokrasi, dibalik kata-katanya yang penuh tanggung jawab ada siasat yang sebenarnya merupakan tindakan yang absolute.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Timotius (2016, hal. 168) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

#### 1) Keyakinan

Yaitu merujuk pada nilai bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan.

#### 2) Harapan

Yaitu kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.

#### 3) Optimisme

Yaitu merujuk pada bagaimana sikap pimpinan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar lebih efektif dan efisien dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

#### 4) Keuletan

Yaitu kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada sikap tidak mudah menyerah dalam menghadapi masalah dan menerima tantangan.

Menurut Umar (2005, hal. 168) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat dan rincinya rencana-rencana kerja
- 2) Latihan-latihan dalam perusahaan
- 3) Posisi pemimpin dalam struktur organisasi
- 4) Dinamis atau statisnya organisasi
- 5) Kemampuan dan andalnya alat komunikasi
- 6) Tipe pekerjaan yang dilakukan
- 7) Kecakapan dan pengalaman manajer
- 8) Tingkat kewibawaan dan energi manajer, dan
- 9) Dedikasi dan partisipasi bawahan

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Erni dan Priansa (2018, hal. 5) menyatakan bahwa adapun karakteristik atau indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengenalan Diri
- 2) Terbuka Terhadap Umpan Balik
- 3) Pengambilan Risiko Yang Selalu Ingin Tahu
- 4) Konsentrasi Pada Pekerjaan
- 5) Menyeimbangkan Tradisi Dengan Perubahan
- 6) Bertindak Sebagai Model Dan Mentor

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Pengenalan Diri

Secara pasti, pemimpin mengenal kelebihan dan kekurangan yang ia miliki. Bahkan, ia sering menggunakan jasa pihak lain untuk

memberikan masukan dan pemahaman atas kepribadian yang dimilikinya.

## 2) Terbuka Terhadap Umpan Balik

Pemimpin yang efektif mampu mengembangkan berbagai sumber umpan balik yang bervariasi dan berharga mengenai perilaku dan kinerja mereka.

## 3) Pengambilan Risiko Yang Selalu Ingin Tahu

Kebanyakan pemimpin adalah petualang, pengambil resiko, dan selalu ingin tahu bahkan sangat ingin tahu.

## 4) Konsentrasi Pada Pekerjaan

Mereka adalah orang-orang yang walaupun berkemampuan kecil dalam hubungan antar pribadi, tetapi memiliki tingkat konsentrasi yang luar biasa.

## 5) Menyeimbangkan Tradisi Dengan Perubahan

Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, ia harus memiliki keterikatan. Baik dengan budaya maupun dengan kebutuhan akan revisi dan perubahan.

## 6) Bertindak Sebagai Model Dan Mentor

Pemimpin bangga menjadi seorang mentor dan merasakan kemenangan ketika pada akhirnya ia berhasil melahirkan pemimpin-pemimpin baru.

Menurut Busro (2018, hal. 302) adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

### 1) Gaya Kepemimpinan



- 2) Tipe Kepemimpinan
- 3) Dukungan Pemimpin
- 4) Perlibatan Pimpinan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan

Adalah cara bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan.

- 2) Tipe Kepemimpinan

Adalah suatu bentuk dari suatu pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan maupun organisasi.

- 3) Dukungan Pemimpin

Adalah suatu wujud bagaimana seorang pemimpin dalam memberikan dukungan.

- 4) Perlibatan Pimpinan

Adalah suatu keterlibatan pemimpin dalam melaksanakan kebijakan ataupun peraturan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Handoko, 2017, hal. 232). Sedangkan pendapat lain

menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang didukung organisasi atau perusahaan (Sopiah, 2008, hal. 128).

Kemudian ada juga pendapat lain meyakini dimana, budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Sunyoto dan Burhanudin, 2015, hal. 132). Dan ada juga pendapat lain yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2011, hal. 2)

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu prinsip dasar yang dianut oleh suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi cirri khas dari organisasi tersebut.

#### **b. Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut Nawawi (2013, hal. 15) adapun manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 2) Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan.
- 3) Dapat meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi.

- 4) Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2011, hal. 27) manfaat organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mngutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Sopiah (2008, hal. 130), adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

#### 1) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi pelaku utama dalam penciptaan mentalitas etos kerja, serta budaya organisasi. Dalam hal ini pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggunakan seluruh sumber daya yang ada, serta mampu mengarahkan kegiatan karyawan yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 2) Perilaku Organisasi

Struktur organisasi mencerminkan garis komando dan tuntutan pelaksanaan tugas. Adanya garis komando yang menuntut kepatuhan

bawahan dapat menciptakan budaya organisasi yang kaku dan dikaitkan dengan tuntutan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Menurut Soetopo (2016, hal. 137) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kekuatan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Jumlah Karyawan

Adalah total dari berapa banyaknya karyawan dalam suatu perusahaan.

2) Faktor Geografis

Adalah suatu jenis faktor yang berhubungan dengan alam dan mempunyai ikatan secara langsung dan tidak langsung dengan kehidupan manusia.

**d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Soetopo (2016, hal. 130) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Inisiatif Individual

2) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

3) Arah

4) Integrasi

5) Dukungan dari Manajemen

6) Kontrol

7) Identitas

8) Sistem Imbalan

9) Toleransi Terhadap Konflik

10) Pola-Pola Komunikasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan keindependenan yang dimiliki individu.

2) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Yaitu sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3) Arah

Yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai kinerja.

4) Integrasi

Yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

5) Dukungan dari Manajemen

Yaitu tingkat sejauh mana para manajer member komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6) Kontrol

Yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

7) Identitas

Yaitu tingkat sejauh mana para karyawan mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian professional lainnya.

#### 8) Sistem Imbalan

Yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya, kenaikan gaji dan promosi) didasarkan atas kriteria kinerja karyawan sebagai kebalikan dan senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya

#### 9) Toleransi Terhadap Konflik

Yaitu tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

#### 10) Pola-Pola Komunikasi

Yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

Selain itu, menurut Sutrisno (2011, hal. 26), adapun karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) *Member Identity*
- 2) *Group Emphasis*
- 3) *People Focus*
- 4) *Unit Integration*
- 5) *Control*
- 6) *Risk Tolerance*
- 7) *Reward Criteria*
- 8) *Conflict Tolerance*

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) *Member Identity*

Yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

2) *Group Emphasis*

Yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.

3) *People Focus*

Yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

4) *Unit Integration*

Yaitu seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.

5) *Control*

Yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan menegndalikan perilaku karyawan.

6) *Risk Tolerance*

Yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

#### 7) *Reward Criteria*

Yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism*, atau faktor bukan kinerja lainnya

#### 8) *Conflict Tolerance*

Yaitu seberapa besar karyawan di dorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.

### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

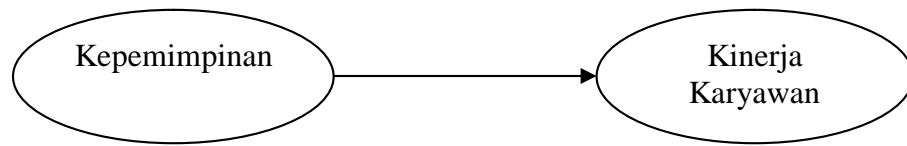
#### **1. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016, hal. 213).

Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memenuhi organisasi dan karyawannya agar dapat berjalan bekesinambungan. Ini berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekasari (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

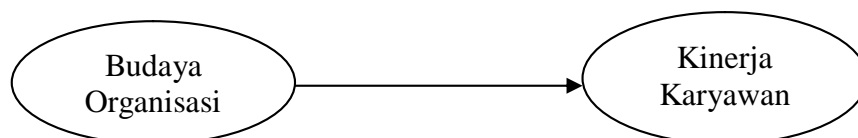
## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Handoko, 2017, hal. 232).

Budaya yang kuat dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan dimana nilai-nilai perilaku tersebut dianut bersama dan membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan.

Secara langsung hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2017) dan Kurniawan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dengan karyawandari semua divisi dalam perusahaan. Hal ini berarti mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan seorang pemimpin, sehingga kinerja karyawan meningkat.

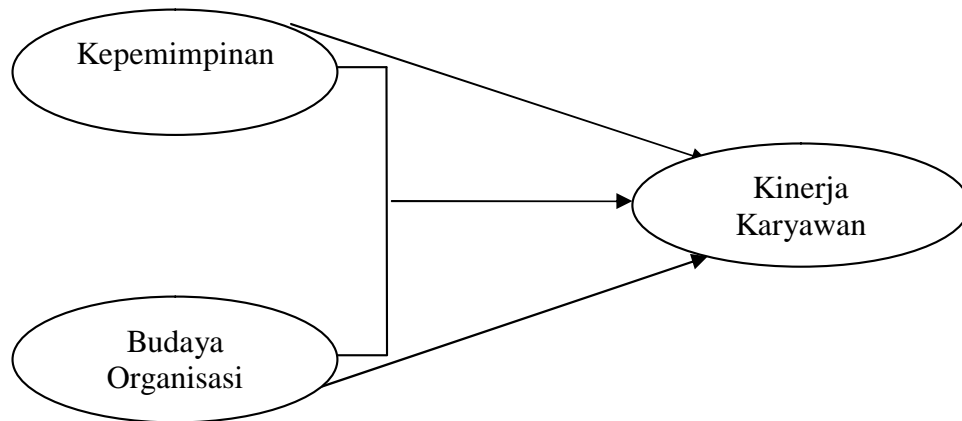
Selain itu, budaya organisasi juga menjadi penentu dalam suatu organisasi terhadap pemimpin menentukan sikap dan arah dalam memimpin. Karena seperti diketahui budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. (Wibowo, 2010).

Imron (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan Maabuat (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial atau signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2016), dan Muis (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya

organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.3**  
**Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka konseptual atau berpikir dan landasan teori. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2013, hal. 96)

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### B. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Dapat Tidaknya Diandalkan 4.Sikap

Sumber : Mangkunegara (2017, hal.75)

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin dilukiskan akan member perintah atau pengaruh, bimbingan,, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel III.2**  
**Definisi Operasional Kepemimpinan**

Variabel	Indikator
Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengenalan Diri</li> <li>2. Terbuka Terhadap Umpan Balik</li> <li>3. Pengambilan Risiko Yang Selalu Ingin Tahu</li> <li>4. Konsentrasi Pada Pekerjaan</li> <li>5. Menyeimbangkan Tradisi Dengan Perubahan</li> <li>6. Bertindak Sebagai Model Dan Mentor</li> </ol>

Sumber : Erni dan Priansa (2018, hal. 5)

## 3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan

**Tabel III.3**  
**Definisi Operasional Budaya Organisasi**

Definisi	Indikator
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif Individual</li> <li>2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko</li> <li>3. Arah</li> <li>4. Integrasi</li> <li>5. Dukungan dari Manajemen</li> <li>6. Kontrol</li> <li>7. Identitas</li> <li>8. Sistem Imbalan</li> <li>9. Toleransi Terhadap Konflik</li> <li>10. Pola-Pola Komunikasi</li> </ol>

Sumber : Soetopo (2016, hal. 130)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Socfin Indonesia Medan yang beralamatkan di jalan K. L. Yos Sudarso No. 106, Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.4**  
**Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	November			Desember			Januari			Februari			Maret		
1	Pra Riset	■														
2	Pengajuan Judul		■	■												
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■									
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■						
5	Seminar Proposal							■	■	■						
6	Pembuatan Skripsi										■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■
8	Sidang Meja Hijau															

**Tabel III.5**  
**Rincian dan Waktu Penelitian Lanjutan**

No	Jenis Kegiatan	April			Mei			Juni			Juli			Agustus			Oktober		
1	Pra Riset																		
2	Pengajuan Judul																		
3	Pembuatan Proposal																		
4	Bimbingan Proposal																		
5	Seminar Proposal																		
6	Pembuatan Skripsi																		
7	Bimbingan Skripsi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																■	■	■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 184 orang.

**Tabel III.6**  
**Rincian Konvensi Karyawan**  
**PT. Socfin Indonesia Medan**

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Internal Audit Personel	8
2	Information Tekchnology	11
3	General Departemen Personel	88
4	Sales Departement	28
5	Tekcnicl Dan Tekcnological Departemen	16
6	Finance Departement	16
7	Purchase Departement	16
	Jumlah	184

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan

### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%. Sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu adalah sebagai berikut :



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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau di inginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{184}{1 + 184 (0,1)^2}$$

$$n = 64,7$$

$$n = 65$$

jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 65 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 224). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

#### 1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### 2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

### 3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*.

Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

**Tabel III.7**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 92)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Item Instrument Variabel dengan totalnya

$N$  = Jumlah Sampel

$X$  = Jumlah Butir Pernyataan

$Y$  = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya :

- a) Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Kepemimpinan**

Kepemimpinan				
No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	keterangan
1	Item 1	0,715	0,000 < 0,05	Valid
2	Item 2	0,670	0,000 < 0,05	Valid
3	Item 3	0,843	0,000 < 0,05	Valid
4	Item 4	0,654	0,000 < 0,05	Valid
5	Item 5	0,557	0,000 < 0,05	Valid
6	Item 6	0,658	0,000 < 0,05	Valid
7	Item 7	0,761	0,000 < 0,05	Valid
8	Item 8	0,740	0,000 < 0,05	Valid
9	Item 9	0,628	0,000 < 0,05	Valid
10	Item 10	0,589	0,000 < 0,05	Valid

Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan table uji validitas pada variabel Kepemimpinan diatas, dapat di lihat bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ( $> 0,244$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi				
No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (Tarf sig 5%)	keterangan
1	Item 1	0,676	0,000 < 0,05	Valid
2	Item 2	0,961	0,000 < 0,05	Valid
3	Item 3	0,864	0,000 < 0,05	Valid
4	Item 4	0,773	0,000 < 0,05	Valid
5	Item 5	0,804	0,000 < 0,05	Valid
6	Item 6	0,858	0,000 < 0,05	Valid
7	Item 7	0,933	0,000 < 0,05	Valid
8	Item 8	0,777	0,000 < 0,05	Valid
9	Item 9	0,439	0,000 < 0,05	Valid
10	Item 10	0,622	0,000 < 0,05	Valid

Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan table uji validitas pada variabel Budaya Organisasi diatas, dapat di lihat bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ( $> 0,244$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel III.10**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan				
No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (Tarf sig 5%)	keterangan
1	Item 1	0,748	0,000 < 0,05	Valid
2	Item 2	0,787	0,000 < 0,05	Valid
3	Item 3	0,658	0,000 < 0,05	Valid
4	Item 4	0,741	0,000 < 0,05	Valid
5	Item 5	0,621	0,000 < 0,05	Valid
6	Item 6	0,798	0,000 < 0,05	Valid
7	Item 7	0,813	0,000 < 0,05	Valid
8	Item 8	0,475	0,000 < 0,05	Valid
9	Item 9	0,526	0,000 < 0,05	Valid
10	Item 10	0,553	0,000 < 0,05	Valid

Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan table uji validitas pada variabel Kepemimpinan diatas, dapat di lihat bahwa r-hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari ketentuan nilai r-tabel ( $> 0,244$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2016, hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$  = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranbach alpa*  $> 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cranbach alpa*  $< 0,6$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel III.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Kepemimpinan (X1)	0,870	10
Budaya Organisasi (X2)	0,928	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	10

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

##### **1. Metode regresi Linear berganda**

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 92)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

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

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati 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 tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak 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:

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

## **2. Pengujian Hipotesis**

### **a. Uji t**

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).



Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 187)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

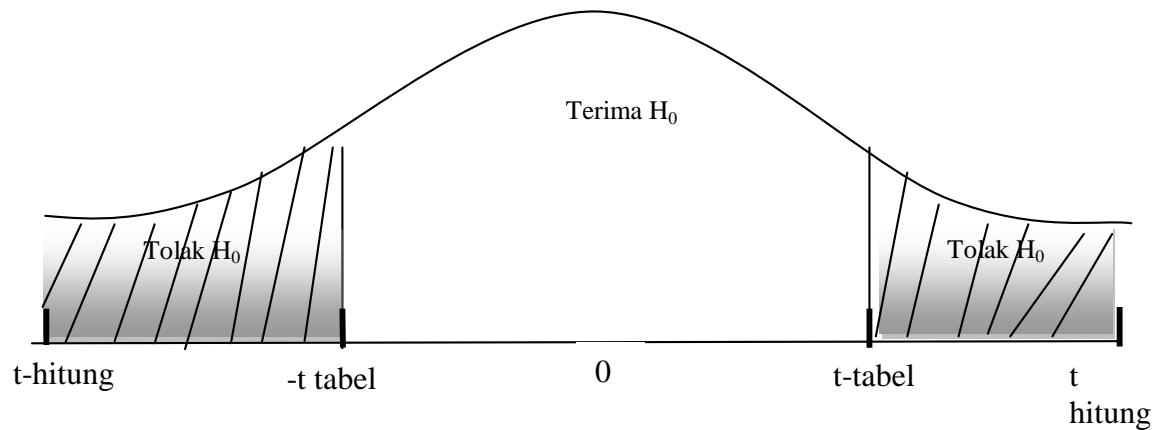
n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- 1) jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel ( $Y$ ).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

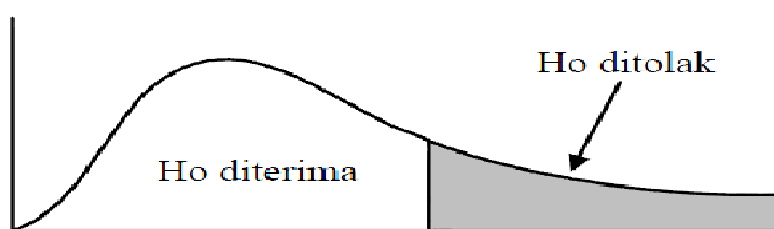
$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis**

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Kuesioner Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 65 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 65 kuesioner, sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 65 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan teori Sugiyono (2016, hal. 81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%. Sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 65 orang.

Tabel IV.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV.1**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	65
Kuesioner yang kembali	65
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	65

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, nama, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	38	58,7
2	Perempuan	27	41,3
	Jumlah	65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa karyawan Laki-Laki lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 58,7%.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV-3**  
**Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	16	24,6
2	31 – 40	29	44,6
3	41 – 50	14	21,5
4	51 – 60	6	9,3
	Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.3 Dari 65 total responden menunjukkan bahwa 29 orang atau 44,6 % responden didominasi oleh umur 31 - 40 tahun, 16 orang atau 24,6 % responden berumur 21 - 30 tahun, 14 orang atau 21,5 % responden berumur 41 - 50 tahun, dan 6 orang atau 9,3 % responden berumur 51 – 60.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV.4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	5	7,7
2	Diploma	12	18,5
3	Strata 1 (S1)	30	46,1
4	Magister (S2)	18	27,7
	Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 30 orang atau 46,1 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 18 orang atau 27,7 % responden berpendidikan terakhir S2, 12 orang atau 18,5 % responden berpendidikan terakhir Diploma, dan 5 orang atau 7,7 % berpendidikan terakhir SMA Sederajat.

**d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel IV.5**  
**Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	14	21,6
2	5 – 10 tahun	30	46,1
3	10 – 15	10	15,4
4	≥ 15	11	16,9
	Total	65	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa 30 orang atau 46,1 % responden didominasi oleh konsumen yang masa kerja selama 5 – 10 tahun, 14 orang atau 21,6 % responden yang masa kerja selama ≤ 5 tahun, 11 orang atau 16,9 % responden yang masa kerja selama ≥ 15, dan 10 orang atau 15,4 % responden yang masa kerja selama 10 - 15 tahun.

**e. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepemimpinan**

**Tabel IV.6**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kepemimpinan**

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	18	27,7	31	47,7	16	24,6	0	0	0	0
2	Item 2	19	29,2	30	46,2	16	24,6	0	0	0	0
3	Item 3	4	6,2	45	69,2	16	24,6	0	0	0	0
4	Item 4	6	9,2	39	60	20	30,8	0	0	0	0
5	Item 5	2	3,1	40	61,5	23	35,4	0	0	0	0
6	Item 6	4	6,2	35	53,8	26	40	0	0	0	0
7	Item 7	8	12,3	27	41,5	30	46,2	0	0	0	0
8	Item 8	8	12,3	34	52,3	23	35,4	0	0	0	0
9	Item 9	2	3,1	43	66,1	20	30,8	0	0	0	0
10	Item 10	3	4,6	46	70,8	16	24,6	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019



Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 19 orang dengan frekuensi 29,2 %, dan yang terendah terdapat 2 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 3,1 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 46 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 70,8 % dan terendah yaitu 30 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 46,2 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 26 orang dengan frekuensi 40% dan yang terendah yaitu 16 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 24,6 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

#### f. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi

**Tabel IV.7**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait**  
**Dengan Budaya Organisasi**

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	7	10,8	47	72,3	11	16,9	0	0	0	0
2	Item 2	18	27,7	33	50,8	14	21,5	0	0	0	0
3	Item 3	12	18,5	41	63,1	12	18,4	0	0	0	0
4	Item 4	16	24,6	35	53,8	14	21,5	0	0	0	0
5	Item 5	16	24,6	42	64,6	7	10,8	0	0	0	0
6	Item 6	18	27,7	28	43,1	19	29,2	0	0	0	0
7	Item 7	18	27,7	33	50,8	14	21,5	0	0	0	0
8	Item 8	14	21,5	44	67,7	7	10,8	0	0	0	0
9	Item 9	3	4,6	45	69,2	17	26,2	0	0	0	0
10	Item 10	7	10,8	49	75,4	9	13,8	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 18 orang dengan frekuensi 24,6 %, dan yang terendah terdapat 3 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 4,6 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 49 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 75,4 % dan terendah yaitu 33 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 50,8 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 19 orang dengan frekuensi 29,2% dan yang terendah yaitu 7 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 10,8 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

#### **g. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

**Tabel IV.8**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait**  
**Dengan Kinerja Karyawan**

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	19	29,2	29	44,6	17	26,2	0	0	0	0
2	Item 2	18	27,7	33	50,8	14	21,5	0	0	0	0
3	Item 3	7	10,7	39	60	19	29,2	0	0	0	0
4	Item 4	13	20	30	46,2	22	33,8	0	0	0	0
5	Item 5	4	6,2	35	53,8	26	40	0	0	0	0
6	Item 6	16	24,6	35	53,8	14	21,5	0	0	0	0
7	Item 7	8	12,3	34	52,3	23	35,4	0	0	0	0
8	Item 8	4	6,2	46	70,8	15	23,1	0	0	0	0
9	Item 9	3	4,6	46	70,8	16	24,6	0	0	0	0
10	Item 10	7	10,8	47	72,3	11	16,9	0	0	0	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

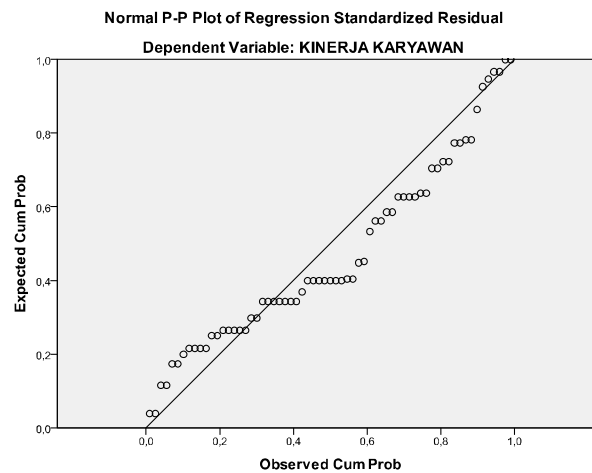
Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pernyataan terdapat sebanyak 10 yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 19 orang dengan frekuensi 29,2 %, dan yang terendah terdapat 3 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 4,6 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 47 orang dari setiap pernyataan dengan frekuensi 72,3 % dan terendah yaitu 30 orang yang menjawab setuju dari setiap pernyataan dengan frekuensi 46,2 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 26 orang dengan frekuensi 40 % dan yang terendah yaitu 11 orang dari setiap pernyataan tersebut dengan frekuensi 16,9 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pernyataan tersebut.

### **3. Uji 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, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar IV.1**  
**P-P Plot**

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

#### **b. Multikolinearitas**

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

**Tabel IV.13**  
**Multikolinieritas**

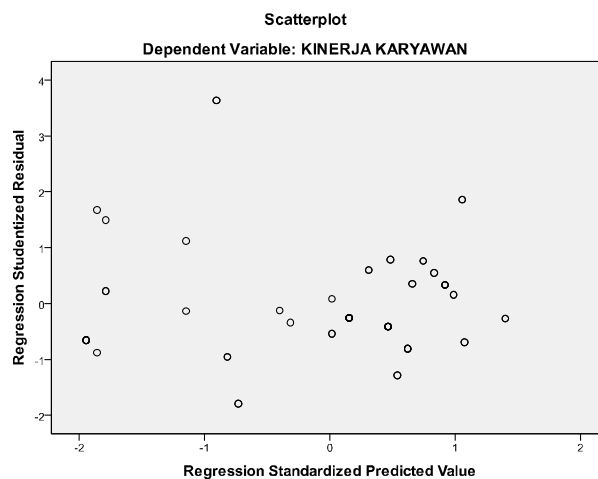
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,469	2,132
0,469	2,132

Sumber : data diolah SPSS

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu  $VIF < 10$  (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

### c. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman 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 tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2**  
**Scatterplot**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel IV.14**  
**Uji Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,207	1,926		,627	,533
	KEPEMIMPINAN	,623	,071	,603	8,745	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,348	,061	,391	5,673	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

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

$$Y = 1,207 + 0,623 X_1 + 0,348 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 1,207 artinya jika variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,207.

- 2) Kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,623, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 62,3%.
- 3) Budaya Organisasi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,348 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 34,8 %.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

##### a. 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).

**Tabel IV.15**  
**Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,207	1,926		,627	,533
	KEPEMIMPINAN	,623	,071	,603	8,745	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,348	,061	,391	5,673	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : data diolah SPSS

### 1) Variabel Kepemimpinan

T tabel dihitung dari  $\alpha$  5%  $df(n)-k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti  $65 - 3 = 62$ , jadi t tabel  $62 = 1,669$ . Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 8,745 lebih besar dari pada t tabel 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2) Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai t hitung = 5,673 lebih besar dari t tabel = 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar  $= 0,000 > 0,05$  dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

**Tabel IV.16**  
**Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022,170	2	511,085	192,944	,000 <sup>a</sup>
	Residual	164,230	62	2,649		
	Total	1186,400	64			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS



F tabel dihitung dengan cara  $df1=k-1$  dan  $df2 = n - k$ , k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel  $df1 = 3-1 = 2$  dan  $df2 = 65 - 3= 62$  jadi f tabel 62 adalah 3,15. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 192,994 lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni  $sig\ 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel IV.17**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,862	,857	1,628

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah SPSS

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,862 hal ini berarti 86,2 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016, hal. 213). Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memenuhi organisasi dan karyawannya agar dapat berjalan bekesinambungan. Ini berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin, perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Bagian ini membicarakan beberapa kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi pengikutnya. 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 mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan.

Berdasarkan Uji-t variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hal ini terlihat dari nilai nilai t hitung = 8,745 lebih besar dari pada t tabel 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekasari (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan penelitian Elvino (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Handoko, 2017, hal. 232). Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dengan memengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki arena yang berbeda dengan segala tantangan. Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan dimana nilai-nilai perilaku tersebut dianut bersama dan membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan.

Berdasarkan Uji-t variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hal ini terlihat dari nilai hitung = 5,673 lebih besar dari t tabel = 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 > 0,05 dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini berarti Budaya Organisasi dapat dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pemberian tunjangan.pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan adalah positif. Hal ini berarti dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan bersama-sama dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Kurniawan (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dengan karyawandari semua divisi dalam perusahaan. Hal ini berarti mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan seorang pemimpin, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi penentu dalam suatu organisasi terhadap pemimpin menentukan sikap dan arah dalam memimpin. Karena seperti

diketahui budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. (Wibowo, 2010).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya  $Y = 1,207 + 0,623 X_1 + 0,348 X_2 + e$ . Berdasarkan Uji-f variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung = 192,994 lebih besar dari  $F$  tabel yaitu 3,15 (dilihat dari  $f$  tabel), dengan nilai profitabilitas yakni  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui Kepemimpinan dan Budaya Organisasi cukup mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan dalam hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tentu akan sangat mempengaruhi baik buruknya hasil Kinerja Karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2016) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan penelitian Muis (2018) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemimpin perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pelatihan dan pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Diharapkan Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai budaya yang ada di perusahaan dengan cara lebih memperhatikan setiap kebijakan maupun keputusan mengenai aspek Budaya Organisasi karena Nilai dan Budaya perusahaan yang telah ada di PT. Socfin Indonesia Medan telah cukup baik sebagai pemicu kerja di perusahaan tersebut sehingga kedepannya perusahaan haruslah berhati-hati dalam membuat keputusan mengenai kebijakan budaya organisasi karena dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan di perusahaannya..
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep - Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Do Rego, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. K. (2017). *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731-3764.
- Ekasari, & Sunardi, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Eurosiastic Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 75-88.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara ( Persero ) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hani, T. H. (2012). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Imron, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Singosari Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 1-10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 219-231.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- 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. (2016). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru PT. ISS Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 112-119.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group .
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi* . Bandung: PT. Remaja .



- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* . Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian* . Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan Dan Kepengikutan* . Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umar, H. (2005). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* . Jakarta: PT. Sun.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 896-908.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat .