

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**

**PT. CJ FEED MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**MUHAMMAD HAFIZS LUTHEFI**

**NPM : 1405161021**



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



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

Jl. Kapl. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangguya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **MUHAMMAD HAFIZS LUTHFI**  
N P M : **1105161021**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGAPUIH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CJ FEED MEDAN**

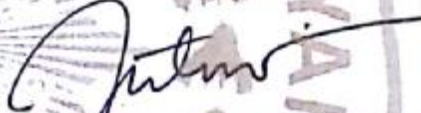
Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
**HANIEAH JASIN, S.E., M.Si**

Penguji II

  
**MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M**

**Pembimbing**

  
**SUSI HANDAYANI, S.E., M.M**

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

  
**ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD HAFIZS LUTHFI  
NPM : 1405161021  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CJ FEED  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE., MM

Diketahui / Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. TANURE, S.E., MM, M.Si





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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MUHAMMAD HAFIZS LUTHFI  
N.P.M : 1405161021  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CJ FEED MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15 Maret '18	- Buat Abstrak		
	- Kt Pengantar		
	- Perhatikan redaksional & format		
	- Sesuaikan dgn panduan		
	- Perbaiki pembahasan		
	- Perbaiki kesimpulan dan saran		
	- Perbaiki Daftar Pustaka		
22 Maret '18	- Pertajam pembahasan		
25 Maret '18	- Absc		

Medan, Maret 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi  
  
SUSI HANDAYANI, SE, MM

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD HAFIZ LUTHFI  
NPM : 1405161021  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/  
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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**Muhammad Hafiz Luthfi. NPM. 1405161021. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CJ Feed Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. CJ Feed Medan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 52 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis ( Uji t dan Uji F ), dan koefisien determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS ( Statistic Package for the Social Sciens ) versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara persial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kinerja karyawan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis 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. CJ Feed Medan”**.

Dalam menyelesaikan Proposal 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 kepada:

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Irwanto dan Ibunda Ade Asmawati 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 Januri, S.E.,MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen.
8. Ibu Susi Handayani SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.



10. Kepada seluruh teman-teman dalam seperjuangan yang turut membantu dalam menyelesaikan proposal di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.

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 proposal ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan yang telah penulis lakukan. Semoga Allah memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan dalam masa proses penyelesaian skripsi ini.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, Januari 2018

Penulis

**Muhammad Hafiz Luthfi**  
**NPM.1405161021**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Arti Penting Kinerja .....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	11
d. Indikator Kinerja .....	13
2. Kepemimpinan .....	14
a. Pengertian Kepemimpinan .....	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan..	15
c. Indikator Kepemimpinan .....	16
3. Budaya Organisasi .....	16
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	16
b. Jenis – jenis Budaya Organisasi .....	18
c. Indikator Budaya Organisasi .....	19
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	23
B. Definisi Operasional variabel .....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	30

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	
A. Hasil Penelitian.....	54
1. Deskripsi Data.....	54
2. Karakteristik Responden.....	57
3. Deskripsi variabel penelitian.....	56
B. Analisis Data.....	45
1. Uji Asumsi klasik.....	45
2. Regresi Linear Berganda.....	47
C. Pembahasan.....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	27
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan .....	28
Tabel III.3 Indikator Budaya Organisasi .....	28
Tabel III.4 Waktu Penelitian .....	29



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar II.1      Kerangka Konseptual.....	23
Gambar II.2      Kerangka Konseptual ..	24
Gambar II.3      Kerangka Konseptual ..	25

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada setiap organisasi atau perusahaan faktor manusianya merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensi baik pemimpinnya maupun karyawannya pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena pada dasarnya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, kesetiaan dan sebagainya. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Apabila karakteristik manusia tersebut diterapkan dalam sebuah organisasi, maka terwujudlah bentuk tingkah laku individu yang baik dalam organisasi tersebut seperti kinerja individu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal. 192) "Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan". Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi sebuah kewaspadaan yang harus di atasi dan ditanggulangi, karena efek dari menurunnya kinerja mampu memberikan dampak yang tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Kerjasama karyawan, tanggung jawab pelaksanaan kerja, sikap dalam bekerja cukup menjadi sesuatu hal yang sering terlihat di dalam organisasi atau pun perusahaan. Hal ini hanya merupakan sebagian kecil dari permasalahan lain mengenai kinerja, dimana untuk melakukan suatu pekerjaan itu haruslah memiliki ketepatan dan kecepatan guna mendapatkan target dari pekerjaan itu sendiri. Bagian seperti inilah yang menjadi masalah dari tindakan nyata yang disebut kinerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Edy Sutrisno ( 2010, hal. 176) "antara lain adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan yang terakhir inisiatif". Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan dan organisasi dapat beroperasi karena karyawan yang ada di dalam nya. Oleh karena itu, kinerja para karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. CJ Feed Medan adalah perusahaan milik swasta, merupakan Pabrik pakan ternak yang memproduksi pakan ternak ayam. Berlokasi di Jl. Pulau Nias Selatan IV KIM II Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Medan Prov.

Sumatera Utara. PT CJ Feed didirikan pada tahun 2013 dan sekarang memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 100 karyawan. Pemasaran produk-produk CJ Feed Medan meliputi wilayah Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Batam dan Jambi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. CJ Feed Medan yang berkenaan tentang kinerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. CJ Feed Medan sekarang ini, antara lain adalah ada beberapa masalah tentang interaksi antar teamwork, pemimpin kurang tegas dalam mengambil keputusan dan ada beberapa kebiasaan karyawan yang dapat menjadi masalah terhadap perusahaan sehingga kerap mengakibatkan resiko yang tinggi dan berdampak pada pertumbuhan perusahaan.

Karyawan sering lalai terhadap pekerjaan yang menggunakan system computer sehingga akan berdampak kepada pekerjaan lainnya dan akibatnya terjadi hambatan dalam bekerja.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 6) “Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang di pimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu individu yang di pimpin”. Begitu pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pimpinan yang benar-benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seorang pemimpin harus mempunyai syarat sebagai



motivator yaitu bisa memotivasi bawahannya agar mampu menyelesaikan tugasnya, seorang pemimpin juga bisa menjadi teladan kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan.

Kepemimpinan yang masih belum bisa menciptakan kinerja para karyawannya menjadi lebih baik karena kurangnya pengarahan dari pimpinan dan perusahaan terhadap para karyawannya sehingga masih adanya karyawan yang belum mengerti dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun dari sekian banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor kepemimpinan menjadi faktor yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan perlu adanya dukungan serta perhatian yang diberikan seorang pemimpin terhadap karyawan, dimana seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan.

Budaya Organisasi yang selama ini juga menjadi faktor penentu perubahan perilaku yang ada di dalam diri individu karyawan, dan akhirnya mempengaruhi kinerja yang ada. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan dapat menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga member dampak negative dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 20) menyatakan “Budaya Organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.” Tetapi

permasalahan yang terjadi di PT. CJ Feed Medan terutama pada masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi yang ada, seperti kurangnya perhatian karyawan yang mendetail dalam bekerja yang memberikan efek pada pekerjaan yang salah dan menghambat proses-proses kerja yang lain, selain itu karyawan di perusahaan tidak memiliki tindakan yang maksimal terhadap orientasi yang jelas baik itu pada tiap individu, tim maupun pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Kurang harmonisnya hubungan antartim atau bidang yang dibudayakan oleh organisasi juga memberikan hambatan pada karyawan dalam berkinerja yang baik. Hal ini sangat merugikan dan menjadi sebuah penghambat bagi perusahaan. Perilaku ceroboh yang selalu menjadi kebiasaan dan dibudidayakan di dalam perusahaan di zaman sekarang ini adalah sebuah aktivitas yang salah dan tidak dapat menjadi paradigma yang membangun sebuah kegiatan ataupun aktivitas yang positif.

Melihat begitu pentingnya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka di sini penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul :**“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. CJ Feed Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka identifikasi masalah yang didapat adalah :

1. Hubungan kerjasama antartim yang kurang baik.
2. Tidak adanya ketegasan dari pemimpin terhadap tindakan karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

3. Karyawan kurang memperhatikan pekerjaan dengan detail.
4. Karyawan sering mengambil tindakan yang beresiko tinggi.

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

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. CJ Feed Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

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

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian yang peneliti lakukan ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Menjadi sebuah keuntungan bagi peneliti karena wawasan yang akan bertambah, sehubungan tentang penelitian yang dilakukan dan pengalaman mencari pengetahuan tentang pelajaran yang selama ini diperoleh diperkuliahan.

- b. Bagi Perusahaan

Untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang dan menjadi acuan teman-teman yang menerima pembelajaran diperkuliahan juga mampu menjadi motivasi teman-teman dalam belajar ataupun sebagai tambahan referensi guna melaksanakan penelitian lain untuk pemahaman mengenai penelitian.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

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

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

Kinerja adalah suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan dan sudah terencana, yang dibuat oleh karyawan itu sendiri di dalam suatu organisasi. Kinerja dapat dilihat dari suatu organisasi bagaimana melakukan kegiatannya dengan baik dan benar, dan mempunyai mutu dan kualitas yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing di perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi haruslah mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Dalam hal ini perusahaan haruslah meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu pada hal seperti kondisi kerja dan kepemimpinan saja, tetapi sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat memotivasi pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir. Dengan demikian kinerja merupakan fungsi dari kepemimpinan dan motivasi serta kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010, hal 105) menyatakan bahwa :”kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Moeheriono (2012 ) mengatakan :” gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan organisasi se bagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan k egiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.”

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010, hal. 7 ) mengatakan :”kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi .”

Dari defenisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan dan dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sebagai rasa tanggung jawab kepada perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

#### **b. Arti Penting Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan tercapainya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010, hal. 47) mengatakan manfaat kinerja adalah kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan kinerja adalah menyelesaikan harapan kinerja individual dengan tujuan

organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Karena hal itu, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kinerja organisasi yang akan datang.

Tujuan penilain kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2010, hal. 551) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- 4) Untuk pembeda karyawan yang satu dengan karyawan
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan, dan pelatihan
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM
- 11) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
- 13) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Jadi dengan demikian kinerja karyawan menjadi suatu hal yang penting yang harus ada disuatu organisasi atau perusahaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja karyawan dalam

perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Untuk lebih memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan disajikan menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 176) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah :

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong tercapainya tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah dilegalisasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing karyawan dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan atau dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk dan sebaliknya.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Menurut Wibowo (2009, hal. 99) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- 2) Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- 3) Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) Contextual/ situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

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

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

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atas sikap-sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawannya.

Menurut Wibowo (2010, hal.102), indikator dari kinerja adalah :

- 1) Tujuan  
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar  
Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.
- 3) Umpan Balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kerja, standar kerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) terdapat empat indikator kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kendala kerja, 4) Sikap kerja.

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

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut.

Menurut (Kartini Kartono 2014, hal. 6) “Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang di pimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomastis di antara pemimpin dan individu individu yang di pimpin”.

.Menurut Edy Sutrisno (2009, hal. 214) mengatakan :”Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik



langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan ( 2016, hal. 170 ) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa suatu proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi,

Siapa saja orang yang dapat diangkat atau dipilih untuk menjadi pemimpin, seorang pemimpin paling sedikit harus mampu memimpin bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, mampu menangani hubungan antar karyawan, mempunyai interaksi antarpersonel yang baik, dan mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Kepemimpinan**

Menurut teori Fiedler dalam Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009, hal. 224), “mengkhususkan diri pada perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada 3 (tiga) situasi yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu” :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.
2. Derajat susunan tugas.
3. Kedudukan kekuasaan seseorang pemimpin.

### c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015, hal. 282 ),ada 4 macam indikator, yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai dorongan pribadi pada tingkat tinggi  
Ditandai oleh energy, pertimbangan, kekuatan keinginan dan kepemilikan.
- 2) Keinginan memimpin  
Ditunjukkan oleh motivasi untuk mempengaruhi orang lain.
- 3) Integrasi personal  
Ditunjukkan oleh perasaan etika, kejujuran dan kebenaran.
- 4) Percaya diri  
Ditunjukkan oleh optimisme, keyakinan dan efikasi diri sebagai pemimpin.

Sedangkan menurut Siagian (2013, hal 121 ) indikator kepemimpinan adalah :

- 1) Iklim saling mempercayai.
- 2) Penghargaan ide bawahan.
- 3) Memperhitungkan perasaan bawahan.
- 4) Memperhatikan kepada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- 5) Perhatian kepada kesejahteraan bawahan.
- 6) Memperhitungkan factor kepuasan kerja bawahan.
- 7) Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional.

## 3. Budaya Organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama dengan yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 20) menyatakan “Budaya Organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.”

Menurut Ismail Nawawi (2013, hal. 2) menyatakan “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.”

Menurut Schein dalam Nel Ariantidkk (2015, hal. 162) “Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang yang digunakan untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal”.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi budaya organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

Budaya organisasi bisa didapat dari tiga aspek, pertama budaya oragnisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi memperngaruhi perilaku karyawan ditempat kerja, dan akhirnya budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat

bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang mana peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasionalnya dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut NelAriantidkk (2015, hal. 165 )” budaya organisasi mempunyai 5 (empat) fungsi yaitu” :

1. Menciptakanpembedaan yang jelasantaratuorganisasidengan yang lain.
2. Budayamemberi rasa identitaskepadaanggotaanggotaorganisasi.
3. Mempermudahtimbulnyakomitmen
4. Meningkatkan system social.
5. Berfungsisebagimekanismepembuatmakna.

Fungsi budaya organisasi diatas untuk mengajarkan kepada anggotanya bagaiman mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah dan mempersatukan kegiatan apara anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda).

#### **b. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara efektifitas dan

organisasi. Pencarian didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain.

Jenis budaya organisasi Menurut Ismail Nawawi (2013, hal. 9) adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya rasional  
Proses informasi individual ( klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah ) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan.
- 2) Budaya ideologi  
Proses informasi intuitif ( dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi ) diasumsikan sebagai sarana revitalisasi ( dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan ).
- 3) Budaya konsensus  
Proses informasi kolektif ( diskusi, partisipasi dan konsensus ) diasumsikan sebagai tujuan sarana kohesi ( iklim, moral, dan kerjasama kelompok ).
- 4) Budaya hierarkis  
Proses informasi formal ( dokumen, komputasi dan evaluasi ) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan ( stabilitas, kontrol dan koordinasi ).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis budaya organisasi sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan agar sistem perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut pendapat Robbins dalam Sembiring (2012, hal. 68) indikator budaya organisasi, meliputi :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko .
- 2) Orientasi hasil;.
- 3) Orientasi orang.
- 4) Orientasi tim.

Adapun menurut Soedjono ( 2014, hal 24 ) indicator budaya adalah :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- 2) berorientasi kepada hasil,
- 3) berorientasi tim.
- 4) Agresifitas.

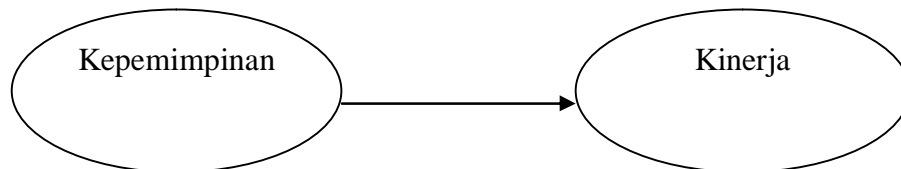
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangatlah berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan dapat menjadi sebuah tolak ukur membuat para karyawan nyaman dalam perusahaan itu demi untuk memajukan perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

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

Dari hasil penelitian AurileaPotu (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantara orang lain. Menurut Mangkunegara (2006, hal 15) "kepemimpinan factor yang dapat memperoleh kinerja karyawan. Sejalan dengan hal itu kepemimpinan juga merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya untuk mencapai tujuan". Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah dalam perusahaan dan juga bersika

padiliterhadapkaryawandenganbegitukinerja di  
dalamperusahaandapatmeningkat.



**Gambar II. 1**  
**PengaruhKepemimpinan dengan Kinerja**

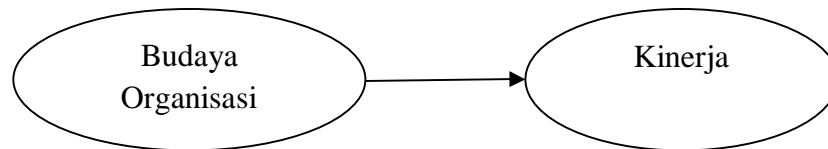
## **2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para karyawan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal dan Kennedy dalam Ismail Nawawi ( 2013, hal. 3 ).

Menurut hasil penelitian Sulistyarningsih dkk (2012) dalam Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap Kinerja Karyawan kemungkinan disebabkan

karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.



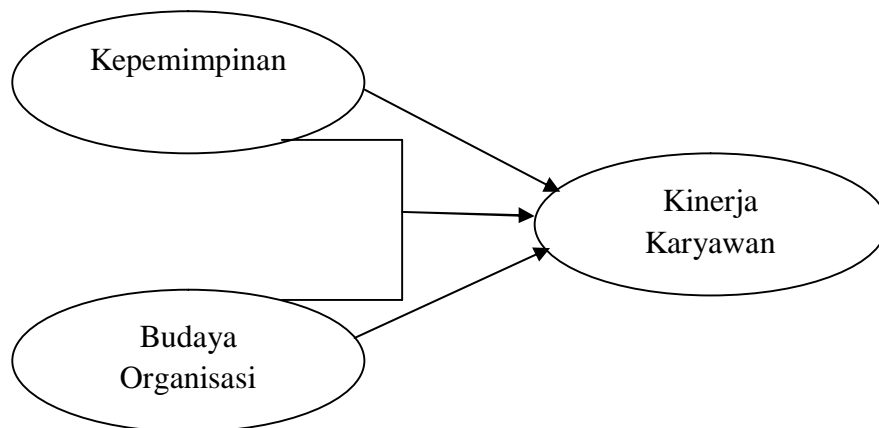
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja**

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja**

Perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan dan ingin mencapai tujuan tersebut, untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan konsep konsep yang matang dan siap untuk direalisasikan didalam perusahaan. Salah satunya adalah berhubungan dengan kinerja karyawan, jika kinerja karyawannya baik maka akan sejalan dengan tujuan organisasi dan sebaliknya jika kinerja karyawannya buruk maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sekian dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan . Menurut Bass & Avolio(1993) dalam penelitian Rusdan Arif (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.





**Gambar II.3**  
**Paradigma penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Feed Medan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugioo (2013, Hal 11) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010, hal 105) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

**Tabel III.1**  
**Indikator KinerjaKaryawan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpanbalik
4	Alatatausarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Sumber :Wibowo (2010, hal.102)

## 2. Kepemimpinan(X1)

.Menurut Anoraga dalam buku Edy Sutrisno (2009, hal. 214) mengatakan :”Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

**Tabel III.2**  
**Indikator Kepemimpinan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Iklim saling mempercayai
2	Penghargaan ide bawahan
3	Memperhitungkan perasaan bawahan
4	Perhatian kepada kenyamanan kerja para bawahan
5	Perhatian kepada kesejahteraan karyawan
6	Memperhitungkan factor kepuasan kerja
7	Pengakuan atas status bawahan secara tepat dan professional

Sumber :Siagian (2013, hal 121)

### 3. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 20) menyatakan “Budaya Organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.”

**Tabel III.3**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator
1	Inovasi dan pengambilan resiko
2	Orientasi hasil
3	Orientasi orang
4	Orientasi tim

Sumber: Robbins dalam Sembiring (2012, hal. 68)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. CJ FEED Medan. PT. CJ Feed Medan adalah perusahaan milik swasta, merupakan Pabrik pakan ternak yang memproduksi pakan ternak ayam. Berlokasi di Jl. Pulau Nias Selatan IV KIM II Desa Saentis, Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang Medan Prov. Sumatera Utara

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 s/d April 2018

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des - 17				Jan -17				Feb -18				Maret-18				April -18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penelitian proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■	■	■	■	■	■						
5	Pengumpulan data															■	■				
6	Penyusunan laporan																	■	■	■	■
7	Ujian mejah hijau																			■	■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sugiyono (2008, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada Di PT CJ FEED Medan yang berjumlah 100 orang.

##### 2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil sebagian populasi yang berjumlah 40 orang karyawan.

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.5**  
**Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2008, hal.199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

#### a. Validitas

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

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

n = banyaknyapasanganpengamatan  
 $\sum x_i$  = jumlahpengamatanvariabel x  
 $\sum y_i$  = jumlahpengamatanvariabel y

$(\sum x_i^2)$	=	jumlahkuadratpengamatanvariabel x
$(\sum y_i^2)$	=	jumlahpengamatanvariabel y
$(\sum x_i)^2$	=	kuadratjumlahpengamatanvariabel x
$(\sum y_i)^2$	=	pengamatanjumlahvariabel y
$\sum x_i y_i$	=	jumlahhasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel III.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No.Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1	0,79	0,26	Valid
2	0,70	0,26	Valid
3	0,54	0,26	Valid
4	0,42	0,26	Valid
5	0,64	0,26	Valid
6	0,60	0,26	Valid
7	0,71	0,26	Valid
8	0,81	0,26	Valid
9	0,59	0,26	Valid
10	0,66	0,26	Valid
11	0,67	0,26	Valid
12	0,69	0,26	Valid
13	0,61	0,26	Valid
14	0,83	0,26	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS. 22.00)



**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No.Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1	0,54	0,26	Valid
2	0,37	0,26	Valid
3	0,71	0,26	Valid
4	0,79	0,26	Valid
5	0,43	0,26	Valid
6	0,51	0,26	Valid
7	0,72	0,26	Valid
8	0,59	0,26	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS. 22.00)

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen kinerja (Y)**

No.Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1	0,62	0,26	Valid
2	0,54	0,26	Valid
3	0,68	0,26	Valid
4	0,57	0,26	Valid
5	0,60	0,26	Valid
6	0,65	0,26	Valid
7	0,58	0,26	Valid
8	0,65	0,26	Valid
9	0,63	0,26	Valid
10	0,70	0,26	Valid
11	0,37	0,26	Valid
12	0,47	0,26	Valid
13	0,51	0,26	Valid
14	0,47	0,26	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah SPSS. 22.00 )

**b. Reliabilitas**

Dikutip dari Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)  
 k = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians Total

Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6. .

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	R tabel	Status
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,819	0,60	Realibel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,743	0,60	Realibel
Kinerja (Y)	0,600	0,60	Realibel

Sumber: Data Diolah SPSS 22.00

## **2. Wawancara**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak kantor PT. CJ FEED Medan Utara dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

Karena teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda, maka syarat dalam menggunakan metode ini adalah memakai Asumsi Klasik yang 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 : 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji 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  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

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

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

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Organisasi

e = Error

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

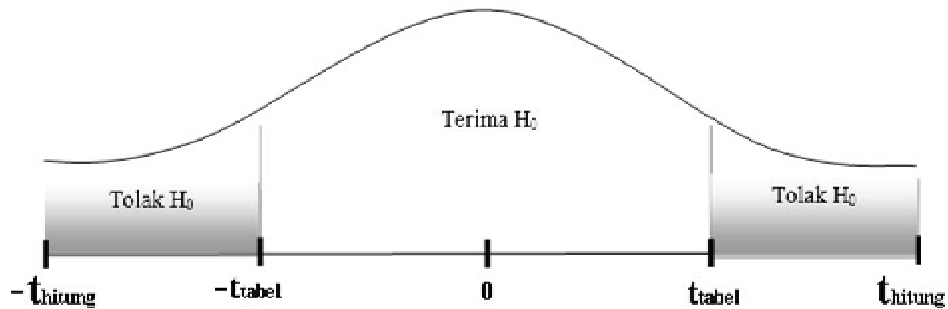
t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0: r_1=0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

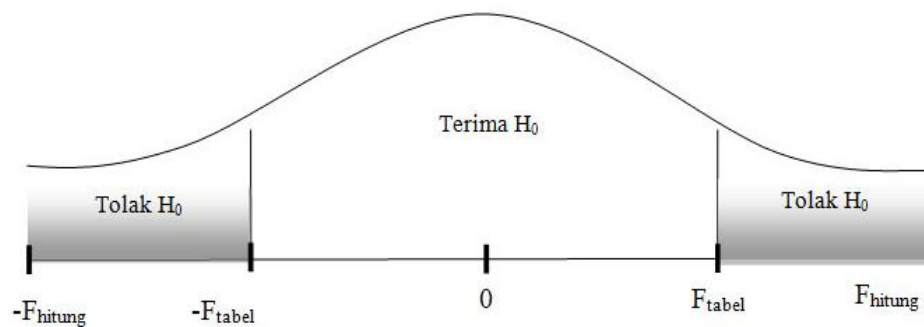
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Bentuk pengujiannya adalah:

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

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



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Koefisien Determinasi

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi





## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 14 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah kepemimpinan, variabel  $X_2$  adalah budaya organisasi dan menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang di sebarakan ini diberikan kepada 52 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampelnya.

**Tabel IV-1.**  
**Skala Likert**

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

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (kepemimpinan dan budaya oraganisasi) maupun variabel terikat (kinerjakaryawan).

##### 2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT.CJ Feed Medan sebanyak 52 orang yang terdiri dari beerapa karakteristik. Baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 75 responden, dapat dilihat pada berikut:

**Tabel IV-2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Laki-laki	31	59,6%
2	Perempuan	21	40,4%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : PT.CJ Feed Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 21 orang.

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 52 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase%
1	< 20 Tahun	3	5,8%
2	21-30 Tahun	23	44,2%
3	31-40 Tahun	19	36,5%
4	41-50 Tahun	7	13,5%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : PT. CJ Feed Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 52 responden dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-4.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase%
1	S2	7	13,5%
2	S1	32	61,5%
3	D3	3	5,8%
4	SMA	10	19,2%
Jumlah		52	100,0%

Sumber : PT. CJ Feed Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 32 orang (61,5%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan cukup baik.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)**

Alternatif Jawaban													
No Respon	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	20	38,5	18	34,6	14	26,9	0	0	0	0	52	100	
2	16	30,8	28	53,8	8	15,4	0	0	0	0	52	100	
3	12	23,1	36	69,2	4	7,7	0	0	0	0	52	100	
4	13	25,0	30	57,4	9	17,3	0	0	0	0	52	100	
5	12	23,1	34	65,4	6	11,5	0	0	0	0	52	100	
6	12	23,1	34	65,4	6	11,5	0	0	0	0	52	100	
7	8	15,4	36	69,2	8	15,4	0	0	0	0	52	100	
8	12	23,1	25	48,1	15	28,8	0	0	0	0	52	100	
9	11	21,2	31	59,6	10	19,2	0	0	0	0	52	100	
10	8	15,4	33	63,5	2	3,8	2	3,8	0	0	52	100	
11	12	23,1	33	63,5	7	13,5	0	0	0	0	52	100	
12	16	30,8	31	59,6	5	9,6	0	0	0	0	52	100	
13	6	11,5	39	75,0	7	13,7	0	0	0	0	52	100	
14	13	25,0	24	46,2	15	28,8	0	0	0	0	52	100	

Sumber : PT. CJ Feed Medan

1. Jawaban responden tentang pimpinan dan bawahan saling mempercayai satu sama lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 38,5%
2. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan tanggung jawab kepada bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju 53,8%
3. Jawaban responden tentang karyawan diperbolehkan untuk mengeluarkan ide atau pendapat, sebagian besar responden menjawab setuju 69,2%
4. Jawaban responden tentang pimpinan mendengarkan ide atau pendapat dari bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju 57,7%
5. Jawaban responden tentang karyawan berhak merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju 65,4%
6. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan reward kepada bawahan, sebagian besar responden menjawab setuju 65,4%

7. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan fasilitas kepada karyawan, sebagian responden menjawab setuju 69,2%
8. Jawaban responden tentang karyawan diberikan waktu untuk beristirahat, sebagian responden menjawab setuju 48,1%
9. Jawaban responden tentang karyawan berhak untuk hidup sejahtera, sebagian responden menjawab setuju 59,6%
10. Jawaban responden tentang pimpinan harus memberikan feedback yang sesuai terhadap upaya yang dilakukan karyawan, sebagian responden menjawab setuju 63,5%
11. Jawaban responden tentang karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya diterima dan dihargai, sebagian responden menjawab setuju 63,5%
12. Jawaban responden tentang pimpinan harus memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, sebagian responden menjawab setuju 59,6%
13. Jawaban responden tentang pimpinan harus memberikan jenjang karir yang diharapkan oleh karyawan, sebagian responden menjawab setuju 75,0%
14. Jawaban responden tentang saya berusaha meningkatkan kemampuan agar di angkat menjadi karyawan tetap, sebagian responden menjawab setuju 46,2%

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi )**

Alternatif Jawaban												
No respon	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	30,8	35	67,3	1	1,9	0	0	0	0	52	100
2	7	13,5	44	84,6	1	1,9	0	0	0	0	52	100
3	25	48,1	25	48,1	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	22	42,3	27	51,9	3	5,8	0	0	0	0	52	100
5	10	19,2	39	75,0	3	5,8	0	0	0	0	52	100
6	18	34,6	33	63,5	1	1,9	0	0	0	0	52	100
7	21	40,4	27	51,9	4	7,7	0	0	0	0	52	100
8	16	30,8	36	69,2	0	0	0	0	0	0	52	100

Sumber: PT. CJ Feed Medan

1. Jawaban responden tentang karyawan harus didukung untuk menjadi inovatif, sebagian besar responden menjawab setuju 67,3%
2. Jawaban responden tentang karyawan dibantu dalam menangani resiko, sebagian besar responden menjawab setuju 84,6%
3. Jawaban responden tentang manajemen terlalu fokus terhadap hasil kerja saja, sebagian responden menjawab setuju 48,1%
4. Jawaban responden tentang manajemen memperdulikan proses kerja dan hasilnya, sebagian responden menjawab setuju 51,9%
5. Jawaban responden tentang orang-orang yang ada di dalam perusahaan adalah cerminan dari perusahaan, sebagian responden menjawab 75,0%
6. Jawaban responden tentang sikap orang-orang yang ada di dalam perusahaan memberikan efek terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju 63,5%

7. Jawaban responden tentang semakin baik hubungan antar tim maka akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju 51,9%
8. Jawaban responden tentang setiap tim harus solid dan saling mempercayai, sebagian responden menjawab setuju 69,2%

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No respon	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	19,2	34	65,4	8	15,4	0	0	0	0	52	100
2	11	21,2	35	67,3	6	11,5	0	0	0	0	52	100
3	17	32,7	26	50,0	9	17,3	0	0	0	0	52	100
4	10	19,2	32	61,5	10	19,2	0	0	0	0	52	100
5	10	19,2	34	65,4	8	15,4	0	0	0	0	52	100
6	14	26,9	29	55,8	9	17,3	0	0	0	0	52	100
7	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100
8	9	17,3	30	57,7	10	19,2	3	5,8	0	0	52	100
9	19	36,5	24	46,2	9	17,3	0	0	0	0	52	100
10	16	30,8	30	57,7	6	11,5	0	0	0	0	52	100
11	14	26,9	35	67,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100
12	17	32,7	31	59,6	4	7,7	0	0	0	0	52	100
13	13	25,0	34	65,4	5	9,6	0	0	0	0	52	100
14	17	32,7	31	59,6	4	7,7	0	0	0	0	52	100

Sumber : PT. CJ Feed Medan

1. Jawaban responden tentang saya harus membantu perusahaan mencapai tujuan, sebagian besar responden menjawab setuju 65,4%
2. Jawaban responden bersedia tentang saya ingin berkontribusi besar kepada perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju 67,3%
3. Jawaban responden bersedia tentang saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju 50,0%

4. Jawaban responden bersedia tentang saya harus malakukan tugas sesuai target, sebagian besar responden menjawab setuju 61,5%
5. Jawaban responden bersedia tentang manajemen memberikan imbalan sesuai upaya yang saya berikan, sebaaian besar responden menjawab setuju 65,4 %
6. Jawaban responden tentang saya harus bertanggung jawab atas apa yang saya dapatkan, sebagian besar responden menjawab setuju 55,8%
7. Jawaban responden saya mendapatkan fasilitas yang memadai, sebagian besar responden menjawab setuju 59,6%
8. Jawaban responden tentang alat dan mesin dikantor harus selalu diperrbarui, sebagian besar responden menjawab setuju 57,7%
9. Jawaban responden tentang saya mempunyai kapasitas untuk menyelesaikan tugastugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju 46,2%
10. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya terima sesuai kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju 57,7%
11. Jawaban responden tentang saya diberi motivasi insentiv berupa uang oleh manajemen, sebagian besar responden menjawab setuju 67,3%
12. Jawaban responden tentang saya mendapatkan feedback yang sesuai, sebagian besar responden menjawab setuju 59,6%
13. Jawaban responden tentang saya diberikan kesempatan untuk menunjukan prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju 65,4%
14. Jawaban responden tentang manajemen memberikan jenjang karir yang baik kepada karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju 59,6 %



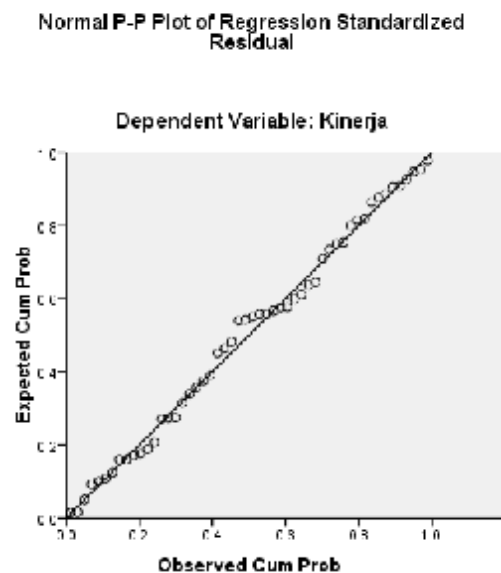
## B. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

#### a. Uji Normalitas

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



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

### b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

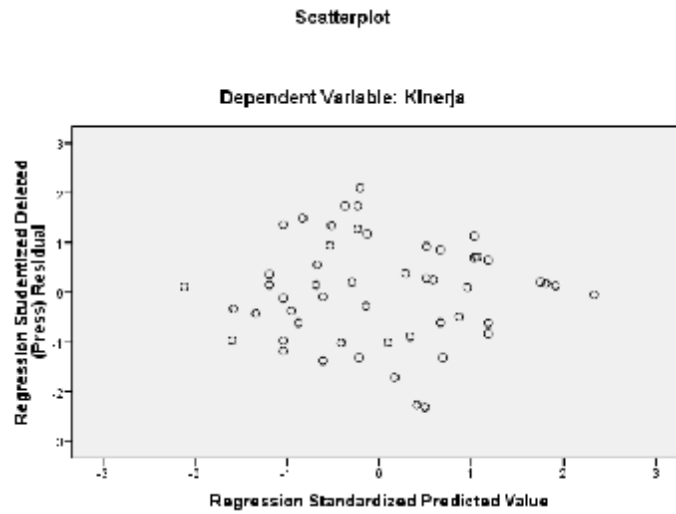
**Tabel IV-8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	92,100	12,299		7,488	,000		
	Kepemimpinan	,147	,114	,171	1,280	,206	,976	1,025
	Budaya organisasi	,762	,276	,369	2,765	,008	,976	1,025

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### c. Heterokodastisitas

Heterokodastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedstisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titiktitik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poinpoin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



GambarIV-2. Heterokedastitas

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

## 2. Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-9**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92.100	12.299		7.488	.000
1 Kepemimpinan	.147	.114	.171	1.280	.206
BudayaOrgani sai	.762	.276	.369	2.765	.008

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 22.0 di dapat :

$$a = 92,100$$

$$b_1 = 0,147$$

$$b_2 = 0,762$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan disiplin ) adalah:

$$Y = 92,100 + 0,147X_1 + 0,762 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan Budaya organisasi) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

**a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	92.100	12.299		7.488	.000
Kepemimpinan	.147	.114	.171	1.280	.206
BudayaOrganisai	.762	.276	.369	2.765	.008

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10,diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,280 > 2,010$ ,maka  $H_0$  ditolak ,dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. CJ Feed Medan

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10,diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $2,765 < 2,010$ ,maka  $H_0$  diterima,dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. CJ FEED Medan.

**b. Pengujian secara simultan ( uji F )**

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

Ho :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$   $\Rightarrow$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah sama dengan nol, maka Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ )}

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

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka Ho ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-11**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196.971	2	98.485	4.192	.021 <sup>a</sup>
Residual	1151.087	49	23.492		
Total	1348.058	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 4,192 dengan Ftabel 4,03 sig 0,021  $< \alpha_{0,05}$ , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima berarti Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

a. Koefisien Determinasi (R-square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel IV-12.**  
**Nilai R – Square**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.111	4.84681

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,382 dan R-Square adalah 0,146 atau 14,6%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin memiliki pengaruh sebesar 14,60%, sedangkan sisanya sebesar 85,40 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) memiliki koefisien  $\beta_1$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap seluruh variabel Y (kinerja karyawan). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,280 > 2,010$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. CJ Feed Medan. Hal ini dikarenakan perusahaan sudah memiliki SOP ( Standar Operasional ) yang sudah memadai atau sudah baik, sehingga faktor kepemimpinan tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Jurnal Orasi Bisnis edisi ke VII (2012) yang mengatakan “variabel kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ”.

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

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $2,765 < 1,992$ , maka  $H_0$  diterima, dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. CJ Feed Medan

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sulistyaningsih dkk (2012) dalam Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan.

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

Terdapat pengaruh positif variabel motivasi dan disiplin terhadap variabel kinerja yang di tunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 4,192 dengan  $F_{tabel}$  4,03 sig  $0,02 < \alpha < 0,05$ , menunjukan hipotesis 3 (tiga) diterima berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada taraf  $\alpha < 0,05$ .



Hasil ini sejalan dengan penelitian Rusdan Arif (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji statistik yang memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan.

Selanjutnya nilai *R-square* yang di peroleh adalah sebesar 0,146 atau 14,6%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan disiplin memiliki pengaruh sebesar 14,60%, sedangkan sisanya sebesar 85,40 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni Kepemimpinan berhubungan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT. CJ Feed Medan, dan Budaya Organisasi berhubungan signifikan terhadap kinerja pada PT. CJ Feed Medan dan berhubungan tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha 0,05$ . Hubungan yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian yang dikatakan positif dan berhubungan sebesar 14,60%. merupakan gambaran umum dari seluruh karyawan yang bekerja pada PT. CJ Feed Medan

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang tidak signifikan variabel  $X_1$  (kepemimpinan), terhadap variabel  $Y$  (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $1,280 > 2,010$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (kepemimpinan) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja). dan terdapat hubungan variabel  $X_2$  (budaya organisasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) yang ditunjukkan oleh di peroleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $2,765 < 2,010$  dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (budaya organisasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (kinerja).
2. Dari uji  $F$  diperoleh  $4,192$  dengan  $F_{tabel}$   $4,06$  atau  $sig$   $0,001 < \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berhubungan secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ .
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh ( $R$ -Square) adalah  $0,146$  atau  $14,60\%$ , menunjukkan sekitar  $14,60\%$  variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel  $Y$  (kinerja) adalah  $14,60\%$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT. CJ Feed Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih memperhatikan faktor kepemimpinan dan budaya organsasi, dengan adanya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baiki berdasarkan penelitian ini maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuanpenulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yangmeningkatkan kinerja adalah budaya organisasi dan kepemimpinan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi menambah materi dalam hal peningkatan kinerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitin berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arianty, Nel. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan : UMSU PRESS

Aurelio Potu (2013). “ Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada kanwil dirjen kekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No.4 Desember 2013.

Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke VII ( 2012 ) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta Musi Kota Palembang”. *Jurnal Orasi Bisnis*. ISSN 2085- 1375

Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan, aplikasi, dan pengembangan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Sutrino, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group

Siagian. 2013. *Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada

Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada