

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL I
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

DAVIN AMRI ALWANSYAH SINAGA

NPM : 1505160727

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penelitian Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : DAVIN AMRI ALWANSYAH SINAGA
NPM : 1505160727
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API (PERSERO) DIVISI REGIONAL I SUMATERA UTARA
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

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Penguji II

SALMAN FARISI, S.Psi., MM

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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 : DAVIN AMRI ALWANSYAH SINAGA
N.P.M : 1505160727
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI
REGIONAL I SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN IISB, S.E, M.Si.

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DAVIN AMRI ALWANSYAH SINAGA
NPM : 1505160727
Konsentrasi : MSDM
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, 10 Februari 2019

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

DAVIN AMRI ALWANSYAH SINAGA , NPM,1505160727, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, Skripsi, 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif populasi dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20.00.

Hasil regresi linear berganda yaitu diperoleh nilai $Y = 7,057 + 0,374 X_1 + 0,314 X_2$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun uji validitas jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi yaitu $4,475 > t \text{ tabel } 1,988$ serta variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,823 > t \text{ tabel } 1,988$. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat f hitung adalah $35,252$ dengan tingkat signifikan $0,000$, sedangkan f tabel adalah $3,11$ dengan signifikan $0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabrokatuh

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Didalam pengerjaan skripsi ini penulis telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada

1. Kedua orang tua saya, Syahrudin Sinaga (Alm) dan Nelly Arbiah Nasution yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis, sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, MM. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam kelancaran segala urusan administrasi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang telah banyak membantu memberikan dan mengizinkan penulis melakukan riset.
9. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungan khususnya teman sekelas penulis di kelas D Manajemen Siang, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah senantiasa melimpahkan taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis dan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini. Setelah melalui proses yang panjang dan penuh tantangan, akhirnya penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini . Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 2019

Davin Amri Alwansyah Sinaga
NPM.1505160727

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 3 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 3 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 6 |
| A. Uraian Teoritis | 6 |
| 1. Kinerja | 6 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 6 |
| b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 7 |
| c. Manfaat Penilaian Kinerja | 8 |
| d. Indikator-indikator Kinerja | 9 |
| 2. Budaya Organisasi | 9 |
| a. Pengertian Budaya Organisasi | 9 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Buadaya Organisasi | 10 |
| c. Fungsi Budaya Organisasi | 11 |
| d. Indikator Budaya Organisasi..... | 11 |
| 3. Kepemimpinan | 12 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 12 |
| b. Faktor Faktor yang Mepengaruhi Kepemimpinan | 13 |
| c. Fungsi Kepemimpinan | 14 |
| d. Indikator Kepemimpinan | 17 |
| B. Kerangka Konseptual | 17 |
| C. Hipotesis | 19 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 20 |
| A. Pendekatan Penelitian | 20 |
| B. Defenisi Operasional | 20 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 22 |
| D. Populasi dan Sampel | 23 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| F. Teknik Analisis Data | 26 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 31 |
| A. Hasil Penelitian..... | 31 |
| B. Pembahasan..... | 48 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 51 |
| A. Kesimpulan..... | 51 |
| B. Saran | 52 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel III.1: Indikator Kinerja karyawan | 21 |
| Tabel.III 2 : Indikator Budaya Organisasi | 21 |
| Tabel III.3 : Indikator Kepemimpinan..... | 22 |
| Tabel III.4 : Pelaksana Penelitian | 22 |
| Tabel III.5 : Skala Likert..... | 24 |
| Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert..... | 31 |
| Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin..... | 32 |
| Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Usia | 32 |
| Tabel IV.4 : Karakteristik Reponden Pendidikan..... | 33 |
| Tabel IV.5 : Skor Angket Variabel X1(Budaya Organisasi)..... | 34 |
| Tabel IV.6 : Skor Angket Variabel X2(Kepemimpinan)..... | 35 |
| Tabel IV.7 : Skor Angket Variabel Y (Kinerja) | 37 |
| Tabel IV.8 : Hasil Uji Linear Berganda..... | 39 |
| Tabel IV.9 : Uji Multikolnearitas..... | 42 |
| Tabel IV.10 : Uji t..... | 44 |
| Tabel IV.11 : Uji F..... | 46 |
| Tabel IV.12 : Koefisien Determinasi | 47 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar II.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 18 |
| Gambar II.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan..... | 18 |
| Gambar II.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | 19 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t | 29 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 29 |
| Gambar IV.1 Grafik Histogram | 41 |
| Gambar IV.2 Uji Seater Plot..... | 41 |
| Gambar IV.3. Pengujian Heteroskedasitas | 44 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015, hal. 27);

Kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negative terhadap penyelesaian tujuan organisasi (Suwondo dan Sutanto, 2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- (a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki tiap individu pegawai.

- (b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya.
- (c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (Baharun, 2016, hal 247)

Berdasarkan survey awal pada PT.KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara terdapat kecenderungan yaitu masih kurang optimalnya kinerja karyawan yang di sebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin pada karyawan sehingga sebagian karyawan yang tidak melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur dan aturan yang diberikan.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peran penting, yaitu memberikan identitas pada anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standar perilaku (Bismala, dkk, 2017, hal 140). Berdasarkan survey pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ditemukan kurangnya penerapan budaya organisasi pada karyawan, sehingga karyawan masih kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Bismala, d`kk, 2017, hal 82). Adapun masalahnya kepemimpinan yaitu kurang

maksimalnya pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan tentang pekerjaan yang akan dilakukan sehingga karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan fenomena di atas merupakan sebuah masalah dan hambatan bagi perusahaan dan hal ini menjadi penting untuk diteliti agar memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan diperusahaan yang sebenarnya, maka untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada “PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara “.**

B. Identifikasi masalah

Adapun masalah-masalah yang ditemukan saat melakukan riset di PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Masih ada sebagian karyawan yang belum melakukan senam pagi yang dilakukan setiap jumat oleh PT.KAI.
3. Kurang perhatiannya pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran dan kesalahpahaman dalam pembahasan, penulis membatasi masalah

pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari segi budaya organisasi dan kepemimpinan pada karyawan yang berada di PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama budaya organisasi dan kepemimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk PT. KAI (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan akan dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut budaya organisasi dan kepemimpinan agar terbentuknya kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.

3. Manfaat penelitian yang akan datang

Dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menjadi referensi untuk yang akan melakukan penelitian dengan memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Menurut Fattah (2017, hal 10) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Menurut Fahmi, dkk (2014, hal 179) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Moeheriono (2012, hal 95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mellany dan Ibrahim (2015, hal 6) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Noor (2013, hal 280) faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu;

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dan organisasi

Menurut Pianda (2018, hal 21) ada dua variabel yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

- 2) Variabel situasional:

- a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yuwono, dkk (2007, hal 29) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pelanggan dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.

Menurut Riniwati (2016, hal 177) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Penyesuaian penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan Kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut Rudianto (2011, hal 312) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Busro (2018, hal 99) ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Hasil kerja indikatornya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku kerja indikatornya disiplin kerja, inisiatif, ketelitian.
- 3) Sifat pribadi indikatornya kejujuran, kreativitas.

Menurut Moehariono (2012, hal 108) indikator kinerja :

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output dan outcome suatu kegiatan
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya
- 3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya berasal dari Bahasa sanskerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari bentuk dasar “budhi” yang artinya akal segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental, dan “daya” yang artinya segala sesuatu mengenai kegiatan, perilaku, kemampuan sehingga budaya adalah cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil.

Menurut Prawironegoro (2010, hal 57) Budaya organisasi adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus-menerus untuk mencapai tujuan

organisasi. Karena efektif dan efisien itu manusia mengulanginya terus-menerus sehingga membentuk karakter atau watak atau moral. Karakter organisasi merupakan cermin dari pola pikir dan perilaku pemiliknya, pemimpinnya, dan anggotanya.

Menurut Moehariono (2012, hal 335) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Duha (2018, hal 272) Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018, hal 8) budaya organisasi dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Pengaruh umum dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan santunan dan kebersihan.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

Menurut Noor (2013, hal 163-164) faktor budaya organisasi, antara lain:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Duha (2018, hal 284) budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) Budaya memiliki suatu peran sebagai batas-batas penentu: Yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.

Menurut Ismainar (2018, hal 8) fungsi budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

Menurut Musfah (2018, hal 47) fungsi budaya organisasi adalah memberi identitas anggota organisasional. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018, hal 22) indikator budaya organisasi antara lain:

- 1) Ketekunan (*diligency*)

- 2) Ketulusan (*sincerity*)
- 3) Kesabaran (*patience*)
- 4) Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Menurut Yusuf dan Syarif (2018, hal 193) budaya organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan antar manusia dengan manusia
Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- 2) Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 3) Penampilan karyawan
Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Menurut Fattah (2017, hal 36) dimensi dan indikator budaya organisasi dalam penelitian ini :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, dengan indikator: inovasi pegawai dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, dengan indikator: kecermatan pegawai, analisis, perhatian yang mendetail.
- 3) Orientasi hasil, dengan indikator: pusat perhatian manajemen.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moehariono (2012, hal 382) Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap

orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi..

Menurut Sagala (2018, hal 54) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan kelompok orang yang terorganisasi dalam usaha menetapkan dan mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2015, hal 280) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.

Menurut Noor (2013, hal 183) faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Menurut Fauzi dan Irviani (2018, hal 66-67) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain:

- 1) Diri pemimpin: kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan pemimpin sangat memengaruhi efektivitas kepemimpinan disamping memengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- 2) Ciri atasan pemimpin: gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat memengaruhi orientasi pemimpin.
- 3) Ciri bawahan: respons yang diberikan bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan.

- 4) Persyaratan tugas: tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan.

- 5) Iklim organisasi dan kebijakan: suasana dan garis pedoman sebuah perusahaan akan memengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih.
- 6) Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin: rekan sekerja yang setingkat pemimpin merupakan acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat memengaruhi efektivitas hasil kerja pemimpin.

Menurut Soekarso dan Putong (2015, hal 18) faktor-faktor

kepemimpinan:

- 1) Pemimpin, adalah orang yang memimpin.
- 2) Anggota, adalah orang-orang yang dipimpin.
- 3) Kekuasaan, adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.
- 4) Pengaruh, adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok.
- 5) Nilai, adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
- 6) Tujuan, adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

c. fungsi kepemimpinan

Menurut Amirullah (2015, hal 10-12) terdapat lima fungsi kepemimpinan

yang hakiki, yaitu:

- 1) Fungsi penentu arah
Setiap organisasi, baik yang berskala besar menengah, atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.
- 2) Fungsi sebagai juru bicara
Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait.
- 3) Fungsi sebagai komunikator
Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari pihak kepada pihak lain.
- 4) Fungsi sebagai mediator
Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
- 5) Fungsi sebagai integrator
Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat

menimbulkan sikap, perilaku dan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus.

Menurut Sutrisman (2019, hal 97-98) fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi instruksi
Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, sehingga dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
- 3) Fungsi partisipasi
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 4) Fungsi delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan
- 5) Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Menurut Sule dan Priansa (2018, hal 10-11) fungsi kepemimpinan adalah:

- 1) Perencanaan
Perencanaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
- 2) Pemrakarsaan
Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek-aspek berikut: memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana,

menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas kepada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.

3) Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memelihara antara kelompok, memengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

4) Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada kelompok/individu, menciptakan tim kerja yang solid, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.

5) Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru bagi kelompok, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.

6) Pengevaluasian

Pengevaluasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang

diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Mustajab (2015, hal 44) indikator kepemimpinan, yaitu:

- 1) Pandangannya bertitik tolak pada gagasan bahwa manusia adalah makhluk yang termulia didunia.
- 2) Selalu berusaha mensinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
- 3) Senang menerima saran pendapat dan kritik dari bawahannya.
- 4) Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya.
- 5) Selalu berusaha mengutamakan *team work* dalam usaha mencapai tujuan.
- 6) Berusaha Mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan baik secara intelektual, emosional maupun spiritual.

Menurut Yuki (2017, hal 11) indikator kepemimpinan adalah:

- 1) Salah satu indikator umum keefektifan pemimpin adalah hingga sejauh mana kinerja tim atau unit organisasi itu meningkat dan sejauh mana pencapaian tujuan difasilitasi.
- 2) Sikap dan persepsi para pengikut terhadap pemimpin adalah indikator umum lain keefektifan pemimpin, dan hal tersebut biasanya diukur dengan kuesioner atau wawancara.
- 3) Sikap, persepsi, dan keyakinan pengikut juga menjadi indikator tidak langsung dari ketidakpuasan dan permusuhan terhadap pemimpin

Menurut Mukhtar dkk (2016, hal 2) indikator kepemimpinan :

- 1) Penerimaan
- 2) Rasa percaya
- 3) Dukungan kerja
- 4) Standar kerja
- 5) Kewenangan atasan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Juliandi dkk 2014, hal 109).

1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Prawironegoro (2010, hal 57) Budaya organisasi adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus-menerus untuk mencapai tujuan organisasi. Karena efektif dan efisien itu manusia mengulangnya terus-menerus sehingga membentuk karakter atau watak atau moral. Karakter organisasi merupakan cermin dari pola pikir dan perilaku pemiliknya, pemimpinnya, dan anggotanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Muis, dkk, 2018) (Gultom, 2014) (Wahyuni, 2015) (Tirtayasa & Ainanur, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan pada bagian keuangan Organisasi Sektor Publik.



Gambar II.1
Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Nasution, 2016) (Luthfi, 2018) (Arianty, 2016) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

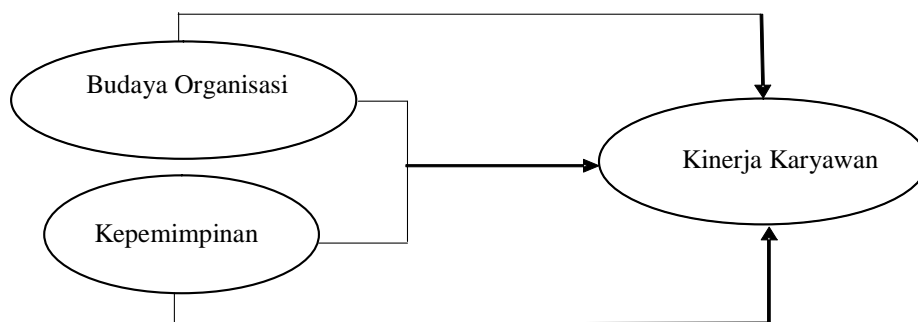


Gambar II.2
Pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dengan Kinerja

Karyawan

Dari beberapa pengaruh yang telah dijelaskan diatas maka kepemimpinan berpengaruh signifikan positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Sari, 2017) Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI (persero) Divre I SU.



Gambar II.3

Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang menjadi objek dalam penelitian Samidi (2015). Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU

3. Ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016, hal. 215) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengakuan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

| Variabel | Indikator |
|----------------------|------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Hasil Kerja |
| | Perilaku Kerja |
| | Sifat Pribadi |

Sumber: Busro (2018, hal 99)

2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna.

Tabel III.2 Indikator Budaya Organisasi

| Variabel | Indikator |
|------------------------|---|
| Budaya Organisasi (X1) | Ketekunan (<i>diligency</i>) |
| | Ketulusan (<i>sincerity</i>) |
| | Kesabaran (<i>patience</i>) |
| | Kewirausahaan (<i>entrepreneurship</i>) |

Sumber : Busro (2018, hal 22)

3. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

Tabel III.3 Indikator Kepemimpinan

| Variabel | Indikator |
|-------------------|-------------------|
| Kepemimpinan (X2) | Penerimaan |
| | Rasa Percaya Diri |
| | Dukungan Kerja |
| | Standar Kerja |
| | Kewenangan Atasan |

Sumber: Mukhtar (2016)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan yang beralamat Jln . HM. Yamin SH

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian.

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | Nov '18 | | | | Des '18 | | | | Jan '19 | | | | Feb '19 | | | | Mar '19 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Awal | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pembuatan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Riset | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 7 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | |
| 8 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| 9 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rukajat (2018, hal. 39) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri ciri yang telah ditetapkan. Adapun populasi dalam penelitian ini hanya karyawan disetiap unit PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan yang berjumlah sebanyak 87 orang .

2. Sampel

Menurut Rukajat (2018, hal. 39) menyatakan bahwa: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel. Menurut Sugiyono (2016, hal. 218) sampling jenuh adalah teknik penentuan penntuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 87 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah :

1) Observasi

Yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek peneltian pada PT. KAI (Persero) Divre I SU.

2) Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdsarkan dari dokumen dokumen PT. KAI (Persero) Divre I SU

3) Wawancara

Yaitu teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden PT. KAI (Pesero) Divre I SU

4) Angket (*Questioner*)

yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Pesero) Divre 1 Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.5 Skala *Likert's*

| Pernyataan | Bobot nilai |
|---------------------|--------------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2009, hal 133).

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

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan 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 korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 248)

Dimana:

- r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.
 x = Jumlah butir pertanyaan
 y = Skor total pertanyaan
 n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

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

b) 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.

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 249)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

F Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Normalitas

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Cara lain menguji

normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ($2\text{-tailed} > \alpha, 05$).

b. Multikolinieritas

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal 161) Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian, yang tidak melebihi 4 atau 5. Kedua variabel independen yakni ROE dan ROA memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilam keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik

menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

| | | |
|------------------|---|-------------------|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| a | = | Konstanta |
| b _{1,2} | = | koefisien regresi |
| X ₁ | = | Budaya Organisasi |
| X ₂ | = | Kepemimpinan |

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

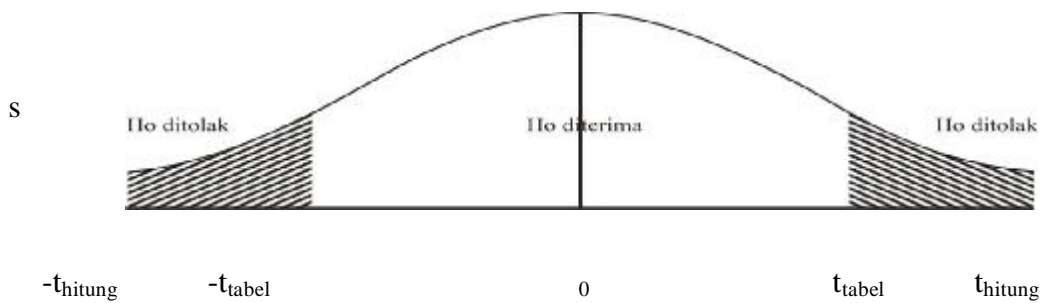
Uji t dikatakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (y).

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

Keterangan:

| | | |
|----------------|---|---|
| t | = | t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table |
| r ₂ | = | Korelasi parsial yang ditemukan |
| n | = | Jumlah sampel |

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T (Parsial)

Bentuk pengujian adalah

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

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus.

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

Keterangan:

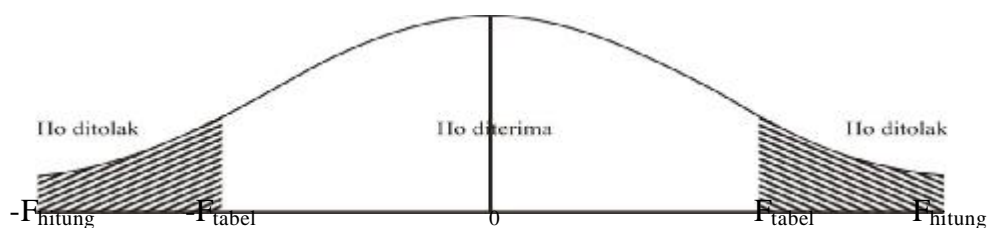
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel indeviden

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y)
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independent (X1, X2) dengan variabel dependent (Y).

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentas Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah Budaya Organisasi, variabel X_2 adalah Kepemimpinan dan untuk variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 87 sampel. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Budaya Organisasi, variabel Kepemimpinan) maupun skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data- data telah di peroleh dari angket akan di sajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 87 orang. Adapun dari ke 87 tersebut identifikasi data nya di sajikan penulis sebagai berikut.

1. Jenis kelamin

Menurut sampel terdiri dari 51 laki-laki dan 36 perempuan. Adapun tabelnya sebagai berikut.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 51 | 58.6 | 58.6 | 58.6 |
| | Perempuan | 36 | 41.4 | 41.4 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 87 responden terdapat laki laki 51 orang (58.6%) dan perempuan 36 (41.4%).

Usia

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 Tahun | 10 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| | 31-40 Tahun | 30 | 34.5 | 34.5 | 46.0 |
| | 41-50 Tahun | 33 | 37.9 | 37.9 | 83.9 |
| | 51-60 Tahun | 14 | 16.1 | 16.1 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 87 responden terdapat 10 (11,5%) orang yang usianya 20-30, 30 (34,5%) yang usianya 31-40, 33 (37,9%), yang usianya 41-50, 14 (16,1%) yang usianya 51-60 tahun.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Pendidikan | | | |
|-------|---------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 22 | 25.3 | 25.3 | 25.3 |
| | Diploma | 15 | 17.2 | 17.2 | 42.5 |
| | S1 | 46 | 52.9 | 52.9 | 95.4 |
| | S2 | 4 | 4.6 | 4.6 | 100.0 |
| | Total | 87 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas yang berpendidikan SMA 22 (25,3%) responden, DIPLOMA 15 (17,2%) responden, S1 46 (52,9%) responden, S2 4 (4,6%) responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Budaya Organisasi (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5

Skor Angket untuk variabel X1 (Budaya Organisasi)

| No. Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 58 | 66,7 | 20 | 23,0 | 8 | 9,2 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 2 | 58 | 66,7 | 25 | 28,7 | 3 | 3,4 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 3 | 57 | 65,5 | 22 | 25,3 | 6 | 6,9 | 2 | 2,3 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 4 | 60 | 69,0 | 23 | 26,4 | 4 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 5 | 67 | 77,0 | 15 | 17,2 | 5 | 5,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 6 | 55 | 63,2 | 22 | 25,3 | 10 | 11,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 7 | 80 | 92,0 | 7 | 8,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 8 | 44 | 50,6 | 27 | 31,0 | 15 | 17,2 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 2) Jawaban responden tentang apabila saya diberikan tugas, saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%
- 3) Jawaban responden tentang jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,5%.
- 4) Jawaban responden tentang pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,0%
- 5) Jawaban responden tentang apakah organisasi di perusahaan bapak/ibu bekerja selalu mendorong bapak/ibu untuk mengisi waktu dengan kegiatan yang membawa manfaat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,0%
- 6) Jawaban responden tentang apakah sistem organisasi diperusahaan bapak/ibu selalu mendorong bapak/ibu untuk membantu mengatasi masalah masyarakat dan lingkungan tempat bapak/ibu bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%.
- 7) Jawaban responden tentang apakah sistem organisasi diperusahaan selalu memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 92,0%.

8) Jawaban responden tentang apakah organisasi perusahaan dapat menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan oleh bapak/ibu atau masyarakat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,6%.

2) Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk variabel X_2 (Kepemimpinan)

2.

| No Pertanyaan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 54 | 62,1 | 33 | 37,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 2 | 39 | 44,8 | 47 | 54,0 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 3 | 39 | 44,8 | 42 | 48,3 | 6 | 6,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 4 | 42 | 48,3 | 36 | 41,4 | 9 | 10,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 5 | 50 | 57,5 | 29 | 33,3 | 8 | 9,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 6 | 50 | 57,5 | 25 | 28,7 | 12 | 13,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 7 | 61 | 70,1 | 18 | 20,7 | 6 | 6,9 | 2 | 2,3 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 8 | 49 | 56,3 | 35 | 40,2 | 3 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 9 | 42 | 48,3 | 45 | 51,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 10 | 54 | 62,1 | 33 | 37,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,0%.
- Jawaban responden tentang pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,3%.

3. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,3%
4. Jawaban responden tentang pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5%
5. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,5%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70,1%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan arahan secara spesifik kapan pekerjaan harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3%.
8. Jawaban responden tentang gaya kepemimpinan diperusahaan diberikan dengan sangat baik dan dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,7%.
9. Jawaban responden tentang kepemimpinan yang dibentuk juga sangat teratur dan mudah dipahami dalam melakukan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,1%.

10. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,1%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV. 7

Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja Karyawan)

| No. Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Item 1 | 48 | 55,2 | 39 | 44,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 2 | 35 | 40,2 | 52 | 59,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 3 | 35 | 40,2 | 45 | 51,7 | 7 | 8,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 4 | 54 | 62,1 | 23 | 26,4 | 9 | 10,3 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 5 | 58 | 66,7 | 24 | 27,6 | 3 | 3,4 | 2 | 2,3 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 6 | 59 | 67,8 | 19 | 21,8 | 9 | 10,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 7 | 69 | 79,3 | 14 | 16,1 | 3 | 3,4 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |
| Item 8 | 53 | 60,9 | 24 | 27,6 | 9 | 10,3 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 87 | 100 |

9) 58

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,2%.

2. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,8%
3. Jawaban responden tentang memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi. Dalam membuat keputusan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,7%.
4. Jawaban responden tentang mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,1%
5. Jawaban responden tentang saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%
6. Jawaban responden tentang apakah selama ini anda mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,8%.
7. Jawaban responden tentang apakah anda merasa bertanggung jawab atas pengembangan dan berniat mengevaluasi diri secara terus menerus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,3%.

8. Jawaban responden tentang apakah kinerja anda terus meningkat dengan bertambahnya usia, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel IV – 8
Hasil Uji Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,057 | 3,471 | | 2,033 | ,045 |
| Budaya Organisasi | ,374 | ,084 | .390 | 4,475 | .000 |
| Kepemimpinan | .314 | .071 | .390 | 4,823 | .000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 7,057$$

$$\text{Budaya Organisasi} = 0,374$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,314$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,057 + 0,374 X_1 + 0,314 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

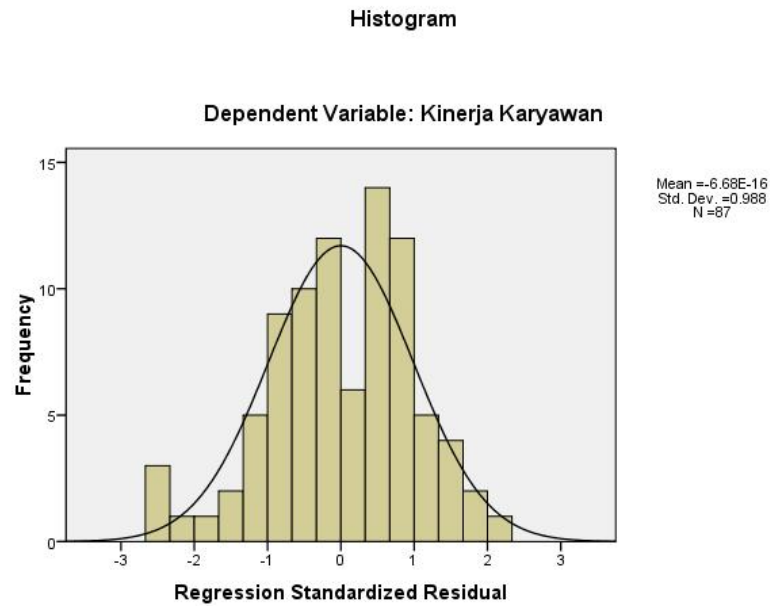
1. Nilai konstanta sebesar 7,057, apabila variabel budaya organisasi dan kepemimpinan dianggap nol, untuk itu kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah sebesar 7,057.
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X_1) sebesar 0,374 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,374.
3. Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0,314 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,314.

a. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

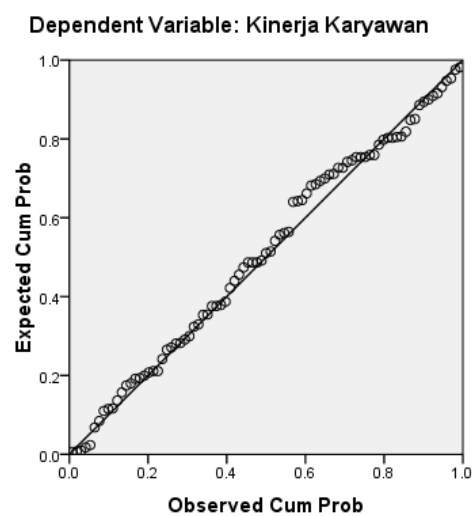
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa dilihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar IV.1
Grafik histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2

Uji seater plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah gari diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolienaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerence dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerence lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan tejadi multikolienaritas jika nilai tolerence lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel IV – 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 7.057 | 3.471 | | 2.033 | .045 | | |
| Budaya Organisasi | .374 | .084 | .390 | 4.475 | .000 | .851 | 1.176 |
| Kepemimpinan | .341 | .071 | .421 | 4.823 | .000 | .851 | 1.176 |

- a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Budaya Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolinieritas yaitu :

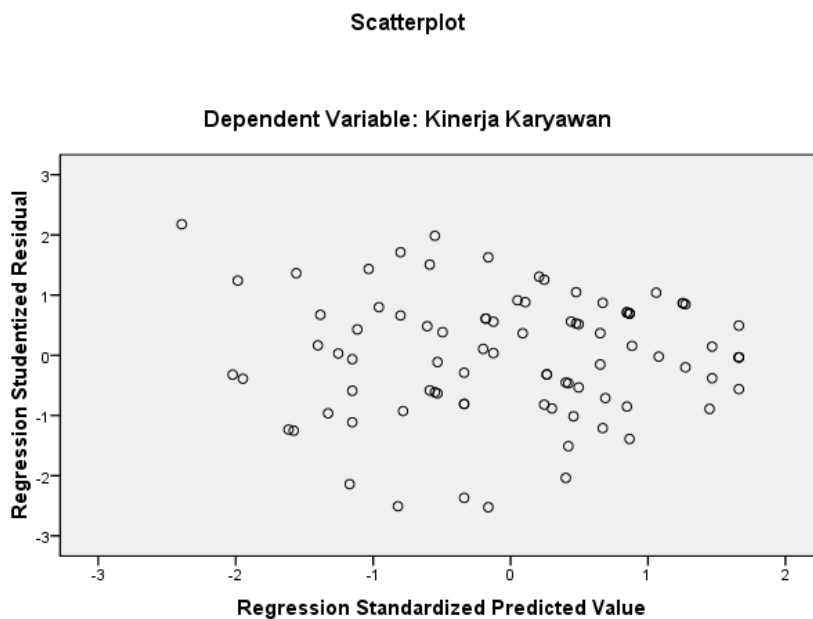
- 1) Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $0,851 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.176 < 10$ maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $0,851 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.176 < 10$ maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen (bebas).

c) Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predeksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar IV – 3
Pengujian Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedasitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel dependen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel IV – 10
Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 7,057 | 3,471 | | 2,033 | ,045 |
| Budaya Organisasi | ,374 | ,084 | .390 | 4,475 | .000 |
| Kepemimpinan | .314 | .071 | .390 | 4,823 | .000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

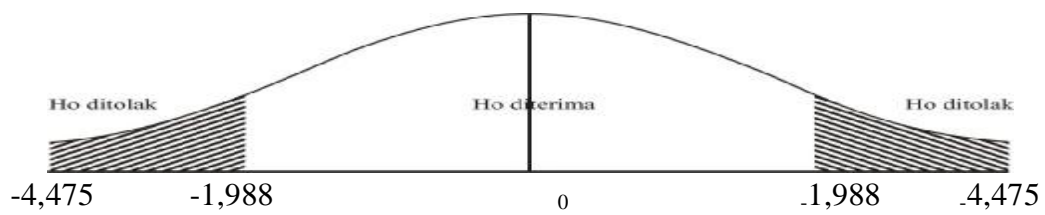
$$t_{hitung} = 4,475$$

$$t_{tabel} = 1,988$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,475) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,475) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf (Sig 0,000 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. . Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

b. Uji F

Tabel IV – 11
Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 265.152 | 2 | 132.576 | 35.252 | .000 ^a |
| | Residual | 315.905 | 84 | 3.761 | | |
| | Total | 581.057 | 86 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

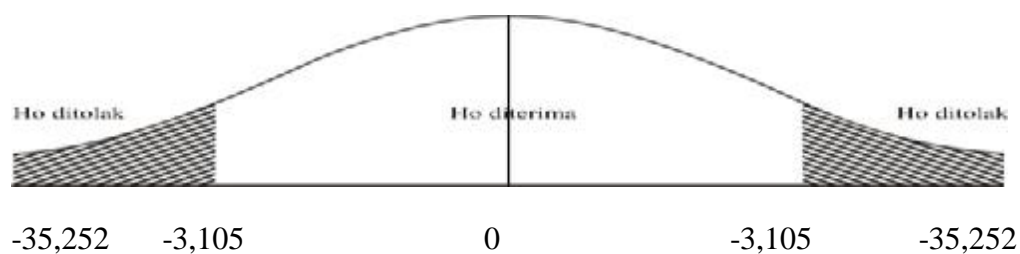
Dari data diatas dan

pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 35.252$$

$$F_{tabel} = 3,105$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,252 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,105 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $35,252 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Budaya Prganisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.



1) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV – 12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .676 ^a | .456 | .443 | 1.93927 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kineja Kayawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,456 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) sebesar 4,56% untuk mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara .

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (4,475) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Menurut Moeheriono (2012, hal 335) Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Muis, dkk, 2018) (Gultom, 2014) (Wahyuni, 2015) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (4,823) > t_{tabel} (1,988)$, dengan taraf ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Menurut Wibowo (2015, hal 280) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

(Nasution, 2016) (Kurnia, 2018) (Luthfi, 2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

4. Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 35,252 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,105 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $35.252 > 3,105$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan budaya

organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Menurut Fattah (2017, hal 10) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2017) Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif atau signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonsesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dapat diambil kesimpulan oleh penulis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonsesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, dengan demikian variabel budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonsesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, dengan demikian bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonsesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel bebas dalam penelitian ini perlu ditingkatkan sehingga hasil kerja karyawan juga akan meningkat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi karyawan pada PT. Kereta Api Indonsesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara perlu ditingkatkan kembali.
2. Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah cukup baik, tetapi perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan sehingga kinerja dapat tercapai dengan maksimal.
3. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan untuk mempertahankan serta memperbaiki kepemimpinan yang selama ini sudah cukup baik dan selalu memperhatikan budaya organisasi dari karyawannya sehingga dengan demikian pencapaian kinerja akan tercipta lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim. In *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tajdid*, 5(2), 243–262.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Prenamedia Group*.
- Duha, T. (2018). Perilaku Organisasi. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Faris, M. F., & Arijulmanan. (2014). HRD Syariah Teori dan Implementasi. In *Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. In *Yogyakarta: Penerbit Elmatara*.
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). Pengantar Manajemen. In *Yogyakarta: Penerbit Andi*.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. In *Surabaya: Media Sahabat Cendekia*.
- Ismaniar, H. (2018). Manajemen Unit Kerja. In *Yogyakarta: Deepublish*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Medan: Umsu Pers*.
- Mellany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya - Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Musfah, J. (2018). Manajemen Pendidikan: Aplikasi, Strategi, dan Inovasi. In *Jakarta: Prenamedia Group*.
- Mustajab. (2015). Masa Depan Pesantren: Telaah Atas Model Kepemimpinan Dan Manajemen Pesantren Salaf. In *Yogyakarta: LKIS Yogyakarta*.
- 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.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. In *Jakarta: Kencana*.
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru. In *Suka Bumi: CV Jejak*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Malang: UB Press*.
- Rudianto. (2011). Akuntansi Manajemen. In *Grasindo*.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach). In *Deepublish*.
- Sagala, S. (2018). Pendekatan & ilmu Kepemimpinan. In *Jakarta: Prenamedia Group*.
- Soekarso, & Putong, I. (2015). Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis. In *Buku & Artikel Karya Iskandar Putong*.
- Sugiyono. (2011). Statistika Untuk Penelitian. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. In *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sutrisman, D. (2019). Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa. In *Gue Pedia*.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.

- Wibowo. (2015). Prilaku Dalam Organisasi. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Yuki, G. (2017). Kepemimpinan Dalam Organisasi. In *Jakarta Barat: Indeks Permata Puri Media*.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. In *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi. In *Makasar: Nas Media Pustaka*.
- Yuwono, S., Sukarno, E., & Ichsan, M. (2007). Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced ScoreCard Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi. In *Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.