

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM
JAWA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat Mencapai
Gelara Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : Rintania Dwi Afifah

NPM : 1705160497

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM
JAWA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : Rintania Dwi Afifah

NPM : 1705160497

Program Studi : Manajemen

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

MEDAN

2021

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

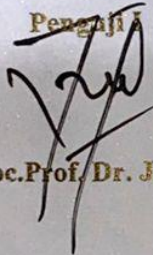
Panitia Ujian Strata -1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang di selenggarakan pada hari Rabu, tanggal 24 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RINTANIA DWI AFITAH
NPM : 1705160177
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SAMA KEPERUBAHAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINEKJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

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

Pengaji I



Assoc. Prof. Dr. **JUFELZEN SE, M.Si**

Pengaji II



MUHAMMAD ARIF, SE., MM

Pengantar



Assoc. Prof. **HJ SITI MUJIATUN, SE., MM**

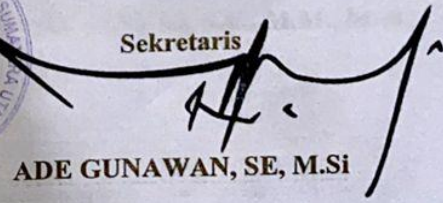
PANITIA UJIAN

Ketua



H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RINTANIA DWI AFIFAH
N.P.M : 1705160497
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM
JAWA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

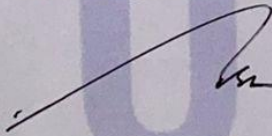


Assoc. Prof. Hj. SITI MUJIATUN, SE, MM

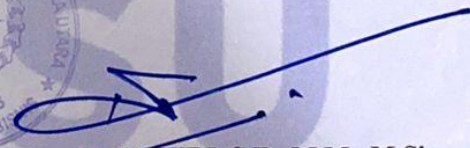
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

Rintania Dwi Afifah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: rintaniadwiafifah@gmail.com

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, untuk mengetahui Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asam Jawa Medan sebanyak 48 orang dan pengambilan sampel dilakukan pada seluruh populasi yang ada 48 orang karyawan tetap. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software statistical package social for sciences (SPSS26)* dengan teknik analisis berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan begitu juga dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Transformational Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance At PT. Asam Jawa Medan

Rintania Dwi Afifah

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Email: rintaniadwiafifah@gmail.com

This study aims to determine and analyze several things, namely transformational leadership style has an effect on employee performance at PT. Asam Jawa Medan, to find out how organizational culture affects employee performance at PT. Asam Jawa Medan, and to determine the effect of transformational leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Asam Jawa. This research uses associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Asam Jawa Medan as many as 48 people and sampling was carried out on the entire population of 48 permanent employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. But in practice, the data processing of this research is not processed manually, but using statistical software package social for sciences (SPSS26) with multiple analysis techniques, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this study show that transformational leadership style partially has a positive effect. and significant as well as organizational culture on employee performance at PT. Tamarind Medan has a positive and significant effect and simultaneously transformational leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asam Jawa Medan.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan**” Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Papa Rinto, Mama tercinta Era, dan Kakak Erin , Bang Rizki serta Adek Putri, Rasyid dan Adek Fildzah yang telah memberikan curahan kasi sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
10. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

11. Bapak General Affarirs & Personel Manager Bambang Sanepo, SH / Ibu Kaba Fitri, SE pada PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.

12. Sahabat Perjuangan Rizqi Haikal, Johor member, Bombay, Nurul Bayzura, Decky Kurniawan, Wira, Paris, yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi teman – teman dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'alamin....

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Agustus 2021

Penulis

Rintania Dwi Afifah

1705160497

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2	8
LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja.....	8
2.1.3 Indikator Kinerja.....	9
2.2 Gaya Kepemimpinan Transfromasional	10
2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan Transformasional.....	10
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan transformasional.....	12
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.3 Budaya Organisasi	15
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	16
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	16

2.4 Kerangka Konseptual.....	17
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan.....	17
2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	19
2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
BAB 3	23
METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Pendekatan Penelitian.....	23
3.2 Defenisi Operasional.....	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.7 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.8 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB 4	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.3 Analisis Data.....	49
BAB 5.....	62
PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 3.2 Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional.....	24
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	25
Tabel 3.4 Rincian dan Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.5 Jumlah Populasi	29
Tabel 3.6 Bobot dan Nilai Skor.....	30
Tabel 4.1 Distribusi Responden berdasarkan status karywan.....	41
Tabel 4.2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.4 Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.5 Skor Angket Kepemimpinan Transformasional.....	44
Tabel 4.6 Skor Angket Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.9 Tabel Multikolieritas.....	54
Tabel 4.10 Uji t Gaya Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel 4.11 Uji t Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.12 Uji f.....	58
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.....	19
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar 2.3 Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.....	21
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t.....	37
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f.....	38
Gambar 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	40
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Penelitian menggunakan PP-Plot.....	53
Gambar 4.4 Uji Heterokedasitas.....	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era industri ini, perkembangan yang semakin pesat membuat perusahaan semakin bertambah sehingga persaingan di era industri ini tidak dapat dihindari. Melihat persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus memperbaiki, meningkatkan dan membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk menghadapi tantangan yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, sehingga perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya.

PT.Asam Jawa yang merupakan perusahaan besar swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel), yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No.40 Medan. Alasan pemberian nama Asam Jawa pada perusahaan perkebunan PT.Asam Jawa adalah karena pada saat perumusan nama perusahaan tersebut, rapat diadakan di desa Asam Jawa, Kecamatan Kota Pinang. Perusahaan ini memiliki kantor di Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standart organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Wulandari & Ratnawati, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan (Ritawati, 2013) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan. Bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak kepada kemajuan perusahaan. Menurut (Asriani et al., 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah karakter kepemimpinan yang berorientasi perubahan pada tataran nilai. Kepemimpinan transformasional mampu mengajak publik untuk secara teguh menghadapi tujuan-tujuan yang lebih baik ketimbang sekedar kepentingan atau kebutuhan jangka pendek.

Gaya kepemimpinan transformasional muncul dikarenakan terdapatnya kekurangan model gaya kepemimpinan sebelumnya. Melalui kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih untuk hal yang tidak terduga. Menurut (Muallidin, 2016), kepemimpinan transformasional mengubah para pengikutnya dengan cara :

- (a) membuat mereka menyadari pentingnya hasil tugas, (b) membujuk mereka untuk mementingkan tim dan organisasi di atas kepentingan pribadi, (c) mengaktifkan pengikut yang lebih tinggi.

Selain Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi yang lemah adalah budaya yang kurang didukung secara luas oleh para karyawan ataupun anggotanya, serta memberikan pengaruh negatif pada organisasi karena memberikan arahan yang salah. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah akan mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, dan para karyawan tidak segan – segan mengorbankan kepentingan masing – masing. Jika hal ini terjadi pada perusahaan maka tugas – tugas tidak dapat dilakukan dengan baik.

Dalam mencapai kinerja yang maksimal, faktor lain yang diperlukan dalam perusahaan yaitu harus memiliki budaya organisasi yang kuat. Menurut (Jufrizen et al., 2018) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai 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 yang dianut oleh semua anggota organisasi. Sementara menurut (Hendra, 2020) menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Bedasarkan survey awal dengan melakukan wawancara ditempat penelitian pada kantor PT. Asam Jawa Medan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kecenderungan penurunan kinerja karyawan diantaranya adanya keterlambatan jam masuk kerja salah satu yang menjadi alasan karyawan jarak tempuh rumah dengan kantor yang jauh, sehingga kinerja karyawan kurang optimal dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan tidak selesai dengan tepat waktu. Permasalahan lain yang timbul dikarenakan karyawan merasa rendahnya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dikarenakan pemimpin yang memiliki sifat dingin dan tegas sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas dan kurang terciptanya perhatian khusus kepada bawahan serta jarang mendengarkan masukan – masukan sehingga budaya organisasi tidak terjalin harmonis.

Bedasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riniwasitaningsih, 2014) dengan penelitian yang dilakukan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Administrasi Jakarta Selatan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Bedasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan’**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah :

1. Pemimpin memiliki sifat dingin dan tegas terhadap karyawan sehingga karyawan merasa canggung dalam melaksanakan tugas.
2. Kurang terciptanya perhatian khusus kepada bawahan serta jarang mendengarkan masukan – masukan sehingga budaya organisasi tidak terjalin harmonis.
3. Masih ada karyawan yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya terbukti dengan masih adanya pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu sehingga kinerja karyawan menurun.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Oleh karena itu, penulis lebih fokus dengan membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan?

- b) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
- c) Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Umum

- a) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam memahami pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi selain itu penelitian ini untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh.
- b) Secara Praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan terkait dengan Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (Lane & Draf, 2010) mengatakan mengatakan “Kinerja adalah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Menurut (Byars & Rue, 2004) kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok yang menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Jufrizen et al., 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut (Fajrin & Susilo, 2018) menyatakan faktor faktor penentu kinerja adalah:

1. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, keterampilan, kebersihan dan ketelitian.
2. Kuantitas kerja, kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan extra.
3. Keandalan, terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati - hatian, dan kerajinan.
4. Sikap, terdiri dari sikap kepada perusahaan, karyawan lain dan pekerja serta kerja sama.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut yaitu faktor situasional meliputi :

1. Kepemimpinan
2. Prestasi kerja
3. Hubungan sosial
4. Lingkungan kerja
5. Budaya organisasi

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengacu kepada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga

bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain lain.

Menurut (Hasin et al., 2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja

Sedangkan menurut (Kosasih, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program akan sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
4. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kinerja dari berbagai aspek mulai dari kualitas dan kuantitas sampai dengan bagaimana karyawan

berinisiatif Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja karyawan yang lebih akurat.

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

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

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

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

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan atasan guna mempengaruhi kinerja karyawanya dengan cara memberikan dorongan kepada pengikutnya untuk melakukan perubahan dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Insani & Perdhana, 2015) faktor kepemimpinan transformasional terlihat dari tiga hal yaitu :

1. Mereka yang memiliki keberanian.
2. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
3. Mereka mempercayai orang lain
4. Mereka pembelajaran sepanjang masa

Menurut (Asriani et al., 2020) faktor faktor kepemimpinan transformasional telah dikembangkan dari penelitian bass. Ada dua faktor yang menjelaskan kepemimpinan transformasional.

1. Penghargaan yang tidak terduga : pemimpin memberitahu para pengikut untuk tentang apa yang dikerjakan untuk menerima penghargaan yang lebih mereka sukai.
2. Manajemen dengan pengecualian : pemimpin mengijinkan para pengikut untuk mengerjakan tugas dan tidak mengganggu kecuali sasaran – sasaran tidak tidak dicapai dalam waktu yang masuk akal dan biaya yang pantas.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Muallidin, 2016) indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh yang Ideal (Idealized Influence).

Perilaku pemimpin yang membuatnya dikagumi sehingga pegawai sangat mengagungkan, mengikuti dan mencontoh. Pemimpin menunjukkan keyakinan dan daya tarik kepada pengikutnya sehingga terjadi ikatan emosional pada tingkatan tertentu. Pengaruh ideal yang dimaksud sebagai berikut:

- 1) Menunjukkan keyakinan diri yang kuat.
- 2) Menghadirkan diri dalam saat sulit.
- 3) Menunjukkan nilai penting.
- 4) Menumbuhkan kebanggaan.
- 5) Meyakini visi, membanggakan keutamaan visi dan secara pribadi bertanggung jawab kepada tindakan.

2. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation)

Inspirational motivation, yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan inspirasi pada pengikutnya. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimis

yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.

3. stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation)

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4. Perhatian Individual (Individualized consideration).

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain agar memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan.

Sedangkan menurut (Marthania et al., 2019) indikator dalam kepemimpinan transformasional adalah :

1. Pemimpin mampu memberikan contoh yang terbaik.
2. Pemimpin mampu menginspirasi semangat kerja pada karyawan.
3. Pemimpin memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengembangkan potensi.
4. Pemimpin merangsang karyawan untuk menjadi inovatif.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2013) Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi -organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Sedangkan menurut (Jufrizen et al., 2020) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan - keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Menurut (Hairudinor et al., 2020) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah - masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, terhadap masalah.

Bedasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan serta dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, permersatuan, citra, pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan.

2.3.2 Faktor Yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Jufrizen et al., 2020) faktor - faktor budaya organisasi terdapat tiga faktor yaitu :

- (1) kejujuran
- (2) kedisiplinan
- (3) berpikir kreatif dan inovatif
- (4) ketekunan

Menurut (Hari Sulaksono,2004) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain :

1. Keyakinan
2. Nilai
3. Norma
4. Gaya
5. Kredo
6. Dan keyakinan terhadap kemampuan pekerjaan

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Hari Sulaksono, 2019) indikator dari budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian mengambil resiko

Adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail

Adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi tim

Adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia

Adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Stabilitas

Adalah sejauh mana kegiatan organisasi mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik dari pada pertumbuhan perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

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

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja

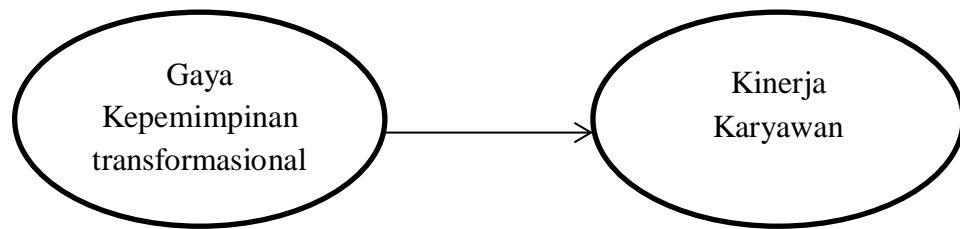
Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam memengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk lebih bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggung jawab

penuh atas tugas yang dibebankan sehingga meraih pekerja dapat diselesaikan dengan baik, semakin baik seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik kinerja karyawan.

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

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi visi dan misi, memberikan perhatian pribadi, inspirasi, mendorong intelegensi. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahannya dengan visinya, memberikan perhatian khusus, memotivasi dan menjadikan inspirator, mendorong intelegensi dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh – sungguh, loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Sudaryono, 2014).

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan (Siagian, 2013) bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi akan memiliki peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan. Pendapat diatas juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2017), (Hairudinor et al., 2020), (Rivai, 2018),(Mujiatun, 2011) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



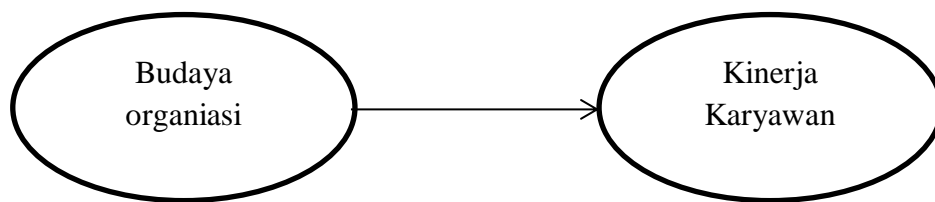
Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh budaya organisasi menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya, semakin baik budaya organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen

akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Hasil penelitian (Gultom, 2014), dan (Muis et al., 2018), (Siswadi et al., 2018), (Tirtayasa & Ainanur, 2018), (Gultom, 2014) dan (Tirtayasa & Andayani, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

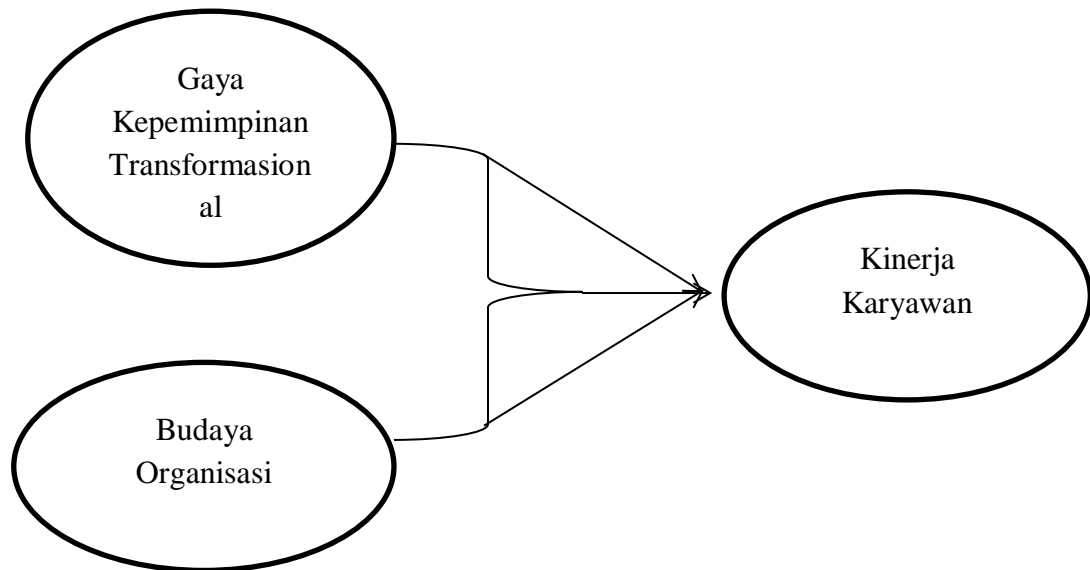


Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Winardi, 2012) kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja antusias mencapai tujuan yang direncanakan dengan kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Selain kepemimpinan faktor paling kritical yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen disetiap organisasi. Budaya organisasi meliputi nilai dan norma perilaku yang diterima oleh karyawan untuk menjadi dasar cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkunganya. Jadi semakin banyak gaya kepemimpinan serta budaya yang diterapkan diperusahaan berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Ratnawati, 2018), (Putu et al., 2016), (Ritawati, 2013) (Mujiatun, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh positif.



Gambar 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Bedasarkan kerangka konseptual diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis asosiatif dan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2011) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat sistematis. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam peneltiab ini didefenisi operasional terdiri atas tiga variabel diantara lain :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Busro, 2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Kosasih, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	Item Pernyataan
1.	Efektivitas dan efisiensi	1,2
2.	Orientasi tanggung jawab	3,4
3.	Disiplin	5,6,7
4.	Inisiatif	8,9,10

Sumber : Menurut (Kosasih, 2017)

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut (Ritawati, 2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Indikator Gaya kepemimpinan Transformasional (X1)	Item Pernyataan
1.	Idealized Influence	1,2,3
2.	Inspirational motivation	4,5,6
3.	Stimulasi Intelektual	7,8
4.	Perhatian yang individual	9,10

Sumber : (Muallidin, 2016)

3. Budaya Organisasi (X2)

Menurut Edision, (2016) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai – nilai, keyakinan – keyakinan, atau norma – norma yang telah lama dianut bersama para karyawan, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah – masalah organisasinya.

Tabel 3.3

Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator Budaya Organisasi (X2)	Item Pernyataan
1.	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1
2.	Perhatian terhadap detail	2
3.	Berorientasi kepada hasil	3,4
4.	Berorientasi kepada manusia	5
5.	Berorientasi kepada tim	6,7
6.	Sikap Agresif	8
7.	Stabilitas	9,10

Sumber : (Hari Sulaksono, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Asam Jawa Medan Jln. Gajah Mada No. 40 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut dibawah ini.

Tabel 3. 4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																															
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																														
2	Pengajuan Judul			■																													
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
4	Seminar Proposal													■																			
5	Pengumpulan Data													■	■																		
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																																
8	Sidang Meja Hijau																																

3.4 Teknik Pengambilan Sample

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

b. Sample

Menurut (Sugiyono, 2011) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap unsur untuk dipilih sebagai sampel. penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi sampel relatif sedikit dan pendapat ini didukung oleh pendapat (Arikunto, 2010) yaitu, untuk menemukan besarnya sampel apabila subjek kurang

dari 100 lebih baik diteliti semua. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel diambil dari seluruh populasi yaitu berjumlah 48 karyawan.

Tabel 3.5

Jumlah Populasi

No.	Bagian	Jumlah orang
1.	Biro Personalia	27
2.	Biro Keuangan	9
3.	Biro Tranding	12
	Jumlah	48

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Angket/ Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2010) angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel 3.6

Bobot Nilai (SKOR)

PERNYATAAN	BOBOT NILAI (SKOR)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
--------------------------------	---

Selanjutnya untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunaganakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas dihitung dengan mengukur korelasi antara butir-butir soal dengan skor soal secara keseluruhan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release untuk menguji valid atau tidak dengan membandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. “Uji validitas dengan SPSS for windows release dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid” .Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi dari skor butir instrumen (Sig 2 tailed) $< 0,05$. Sebaliknya, apabila diperoleh signifikansi (Sig 2 tailed) $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel x dan y
- N = Jumlah Sample
- $\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X
- $\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y

Uji Reabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,5 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\geq 0,05$ maka instrument emiliki reabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reabilitas yakni $\leq 0,05$ maka instrument memiliki nilai yang tidak baik.

b.Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018) wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara struktur maupun tidak struktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan Manager Personalia dan Kabag PT.Asam Jawa Medan dibagian personalia yang mempunyai wewenang unuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawa secara langsung mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian.

3.7 Teknik analisis data

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

3.7.1 Metode Regresi Linear berganda

Regresi linear berganda berdasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi

linear berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Budaya Organisasi

b1, b2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat akibat perubahan tiap – tiap unit variabel bebas.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai :

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Menurut (Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolineritas dengan cara melihat nilai VIF masing – masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolineritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yakni :

3.9.1 Uji t (Uji persial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel

dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

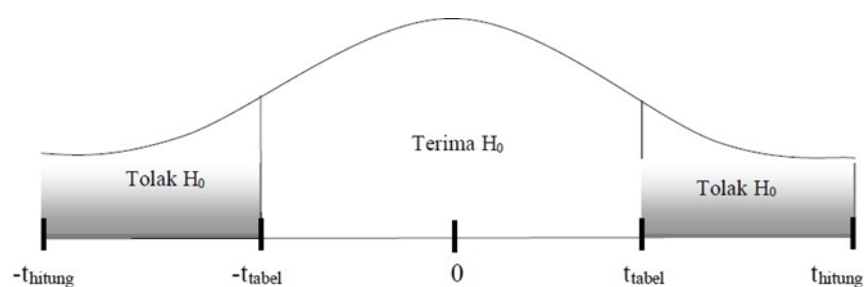
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

- t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016) :



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.9.2 Uji F (Simulation)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya *Gaya kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja*.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak , artinya *Gaya Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja*.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

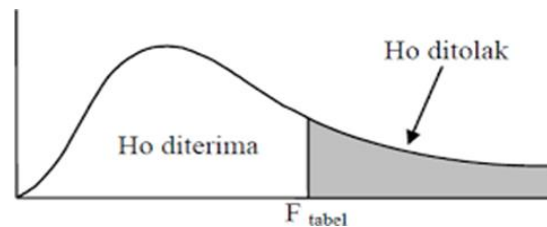
Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

- K = jumlah variabel
independen (bebas)
- N = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.9.3 Koefisien Determinasi

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

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

(R²) = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan variabel (X1), 10 pertanyaan variabel (X2), 10 pertanyaan variabel (Y) dimana yang menjadi X1 adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang menjadi variabel X2 adalah budaya organisasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 karyawan PT. Asam Jawa Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert* 5 opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1

Skala Pengukur Likert

NO.	PERNYATAAN	BOBOT
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2) maupun varibel Kinerja Karyawan (Y). Jadi untuk masing – masing responden yang menjawab angket masa skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Medan dengan populasi 48 orang dan mengambil sampel dari seluruh populasi yaitu berjumlah 48 karyawan. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Asam Jawa Medan terdiri dari status karyawan, jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang dibagikan, diperoleh data karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Distribusi Responden Bedasarkan Status Karyawan

NO	STATUS KARYAWAN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Karyawan Tetap	43	89,6 %
2.	Karyawan Tidak Tetap	5	10,4 %
	Jumlah	48 Karyawan	100 %

Sumber : PT. Asam Jawa Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden karyawan tetap sebanyak 43 orang (89,6 %) orang dan responden karyawan tidak tetap sebanyak 5 orang (10,4%). Dengan kata lain responden karyawan tetap lebih banyak dibandingkan responden karyawan tidak tetap.

Tabel 4.3**Distribusi Responden Bedasarkan Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	Pria	33	68,8 %
2	Wanita	15	31,3%
	Jumlah	48	100%

Sumber : PT. Asam Jawa Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 33 orang pria (68,8%) dan wanita sebanyak 15 orang (31,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin pria.

Tabel 4.4**Distribusi Responden Bedasarkan Usia**

NO	USIA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	18 – 30 Tahun	10	20,8 %
2	31 – 40 Tahun	10	20,8 %
3	41 – 50 Tahun	20	41,7 %
4	> 50 Tahun	8	16,6 %
	Jumlah	48 Karyawan	100%

Sumber : PT. Asam Jawa

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 18 – 30 tahun sebanyak 10 orang (20,8 %), 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang (20,8%), 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang (41,7 %), dan usia >50 tahun sebanyak 8 orang

(16,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 41-50 tahun.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

NO	USIA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1	SMA/ SMK	26	54, 2 %
2	D1/ D3	2	4,2 %
3	S1	19	39, 6 %
4	S2	1	2,0 %
	Jumlah	48 Karyawan	100 %

Sumber : PT. Asam Jawa

Dari tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang (54,2 %), tingkat D1 / D3 sebanyak 2 orang (4,2%), tingkat S1 sebanyak 19 orang (39,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang telah penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Deskripsi Hasil Analisa Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan
Transformasional (X1)

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	23	47,9 %	23	47,9%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
2	22	45,8%	25	52,1%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
3	22	45,8 %	25	52,1%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
4	29	60,4 %	18	37,5%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
5	25	52,1 %	23	47,9%	0	0	0	0	0	0	48	100%
6	24	50,0 %	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
7	24	50,0%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
8	19	39,6%	25	52,1%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
9	25	52,1%	22	45,8%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
10	23	47,9%	23	47,9%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%

Sumber: Hasil Penelitian Diolah

Dari Data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,9 yaitu sebanyak 23 orang.
2. Jawaban responden tentang “Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,8 yaitu sebanyak 25 orang.
3. Jawaban responden tentang “Pemimpin menanamkan rasa bangga saya selama bergabung bersamanya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,1% yaitu sebanyak 25 orang.

4. Jawaban responden tentang “Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,4% yaitu sebanyak 29 orang.
5. Jawaban responden tentang “Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52,1% yaitu sebanyak 25 orang.
6. Jawaban responden tentang “Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju 50,0% yaitu sebanyak 24 orang.
7. Jawaban responden tentang “Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang”, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50,0% yaitu sebanyak 24 orang.
8. Jawaban responden tentang “Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis”, mayoritas responden menjawab setuju 52,1% yaitu sebanyak 25 orang.
9. Jawaban responden tentang “Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52,1 % yaitu sebanyak 25 orang.
10. Jawaban responden tentang “Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami”, mayoritas responden menjawab sangat setuju 47,9 % yaitu sebanyak 23 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan didalam perusahaan cukup baik, artinya pemimpin sudah mampu memberikan motivasi dan perhatian kepada bawahanya.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	60,4%	18	37,5%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
2	20	41,7%	24	50,0%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
3	18	37,5%	28	58,3%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
4	22	45,8%	25	52,1%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
5	24	50,0%	22	45,8%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
6	21	43,8%	27	56,3%	0	0	0	0	0	0	48	100%
7	19	39,6%	27	56,3%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
8	21	43,8%	25	52,1%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
9	19	39,6%	28	58,3%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
10	29	60,4%	18	37,5%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%

Sumber: Hasil penelitian diolah

1. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja selalu menanamkan nilai- nilai, tanggung jawab, dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan”, mayoritas menjawab sangat setuju 60,4% yaitu sebanyak 29 orang.
2. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja selalu menanamkan kepada karyawan untuk memiliki kemampuan analisis yang tinggi dan menguasai pekerjaan”, mayoritas menjawab setuju 50,0% sebanyak 24 orang.
3. Jawaban responden tentang” Perusahaan tempat saya bekerja semua pegawai dianjurkan fokus pada tujuan perusahaan”, mayoritas menjawab setuju 58,3% yaitu sebanyak 28 orang.

4. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja semua karyawan dianjurkan untuk bekerja dengan baik agar tujuan tercapai”, mayoritas menjawab setuju 52,1% yaitu sebanyak 25 orang.
5. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja pengembangan sdm selalu menjadi prioritas”, mayoritas menjawab sangat setuju yaitu 50,0% sebanyak 24 orang.
6. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja memiliki jejang karir yang jelas”, mayoritas menjawab setuju 56,3% yaitu sebanyak 27 orang.
7. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja pimpinan selalu mengarahkan untuk bekerja sama antar individu dan bagian bagian, mayoritas menjawab setuju 56,3% yaitu sebanyak 27 orang.
8. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja bisa bekerja sama dengan tim”, mayoritas menjawab responden setuju 52,1% sebanyak 25 orang.
9. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja selalu berusaha mempertahankan nilai nilai budaya yang baik bagi perusahaan” , mayoritas menjawab setuju 58,3% sebanyak 28 orang.
10. Jawaban responden tentang “Perusahaan tempat saya bekerja melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi yang kurang baik dengan yang lebih baik”, mayoritas menjawab sangat setuju 60,4% sebanyak 29orang.

Kesimpulan secara umum bahwa budaya organisasi dalam perusahaan sudah cukup baik karena pimpinan memberikan keleluasan bagi para karyawanya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	25	52,1 %	18	37,5%	5	10,4%	0	0	0	0	48	100%
2	19	39,6%	26	54,2%	3	6,3%	0	0	0	0	48	100%
3	21	43,8%	24	50,0%	3	6,3%	0	0	0	0	48	100%
4	23	47,9 %	21	43,8%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
5	19	39,6 %	29	60,4%	0	0	0	0	0	0	48	100%
6	20	41,7 %	23	47,9%	5	10,4%	0	0	0	0	48	100%
7	24	50,0%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
8	28	58,3%	16	33,3%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
9	19	39,6%	25	52,1%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
10	24	50,0%	22	45,8%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%

Sumber: Hasil penelitian diolah

1. Jawaban responden tentang ‘‘ Efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik’’, mayoritas menjawab sangat setuju 52,1% sebanyak 25 orang.
2. Jawaban responden tentang ‘‘Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan yang atasan berikan’’, mayoritas menjawab setuju 54,2% sebanyak 26 orang.
3. Jawaban responden tentang ‘‘Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan’’, mayoritas menjawab setuju 50,0% sebanyak 24 orang.

4. Jawaban responden tentang ‘Saya mendahulukan pekerjaan – pekerjaan yang merupakan prioritas kerja’, mayoritas menjawab sangat setuju 47,5% sebanyak 23 orang.
5. Jawaban responden tentang “Saya sangat disiplin saat bekerja”, mayoritas menjawab setuju 60,4% sebanyak 29 orang.
6. Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan”, mayoritas menjawab sangat setuju 47,9% sebanyak 23 orang.
7. Jawaban responden tentang “Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, mayoritas menjawab sangat setuju 50,0% sebanyak 24 orang.
8. Jawaban responden tentang “Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan”, mayoritas menjawab sangat setuju 58,3 % sebanyak 28 orang.
9. Jawaban responden tentang” Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik”, mayoritas menjawab setuju 52,1% sebanyak 25 orang.
10. Jawaban responden tentang “Saya berinisiatif membantu pegawai lainya apabila sedang memerlukan bantuan”, mayoritas menjawab sangat setuju 50,0% sebanyak 24 orang.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sudah cukup tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

4.3 Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideksripsikan dari data sebelumnya atau sub bab yang merupakan deksripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesi suntuk pengambilan kesimpulan.

1) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Pengolahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel.

Tabel 4.9

Analisis Regresi linier berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000
X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

Bedasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,127 + 0,413 (X1) + 0,482 (X2)$$

Persamaan memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi) memiliki koefesien yang positif, berarti

seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Model penelitian ini dalam bentuk persamaan regresi linier berganda atas, dapat diartikan nilai konstanta sebesar 4,127 apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,127.

Nilai Koefisien gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan transformasional satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,413.

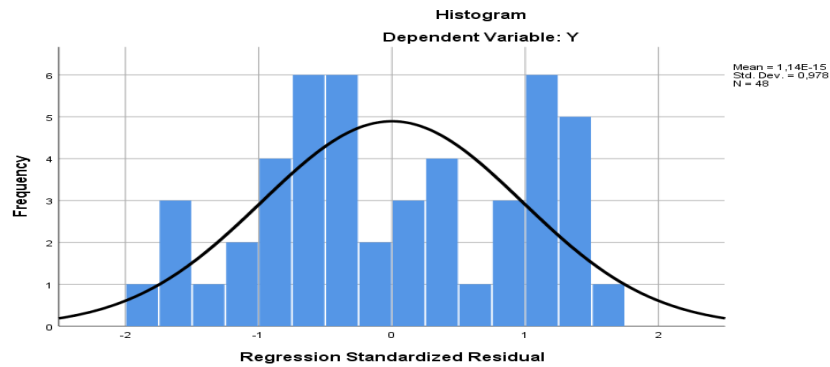
Nilai Koefisien budaya organisasi (X2) sebesar 0,482 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,482.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

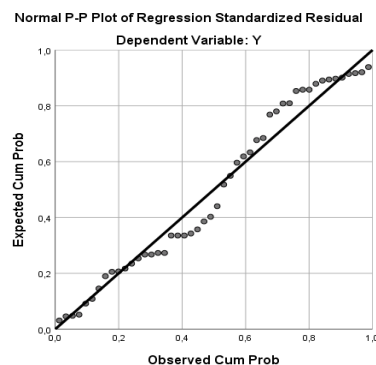
Tujuan dilakukan uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standart deviasi yang sama.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized* residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Penelitian menggunakan P-Plot

Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik –titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonal, sehingga berdasarkan kurva normal *probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel dependent dan independent.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295		
budaya organisasi	,482	,157	,469	3,071	,004	,286	3,502
Kepemimpinan transformasional	,413	,157	,403	2,639	,011	,286	3,502

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas

1. Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa variabel Gaya kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,286 lebih besar 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,502 lebih kecil dari 10.
2. Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai tolerance 0,286 lebih besar 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,502 lebih kecil 10

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

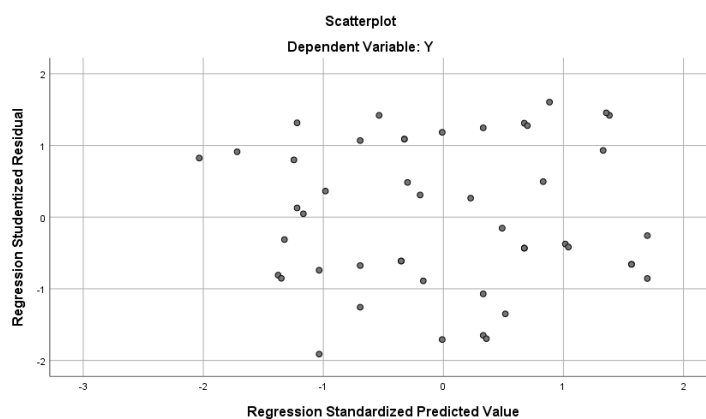
2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi

residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika pola tertentu, seperti titik – titik (poin –point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik (point-point) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Prarsial (Uji T)

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

a) Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000
X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.11

Uji Parsial (Uji T)

Pada tabel diatas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung 2,693 > dari t tabel 2,013 dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H_0) ditolak (H_a) diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
X1	,413	,157	,403	2,639	,000
X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.12

Uji Parsial (Uji T)

Pada tabel diatas terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung 3,071 > dari t tabel 2,013 dengan

probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H_0) ditolak (H_a) diterima sehingga disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asama Jawa Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk pengujian hipotesis kedua. Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

1. H_a ditolak bila sig $> 0,05$
2. H_a diterima bila $< 0,05$

Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323,042	2	161,521	52,694	,000 ^b
Residual	137,937	45	3,065		
Total	460,979	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4.13 Uji Simultan (Uji F)

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 52,694 dengan nilai signifikan 0,000 pada F tabel dengan signifikan 0,05 nilai F tabel sebesar 3,20 maka diperoleh $F_{hitung} 52,694 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1),

budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan.

c.) Koefisien Determinasi

d.) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,687	1,75079

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 D &= (R^2 \times 100 \%) \\
 &= (0,701)^2 \times 100 \\
 &= 70,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 70,1% pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi. 29,9 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lainya.

4.2 Pembahasan

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

4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data yang diketahui bahwa Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asam Jawa Medan, dilihat dari hasil pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar t hitung $2,693 >$ dari t tabel $2,013$ (sig $0,000$) dimana signifikan t lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi arti jika gaya kepemimpinan transformasional baik dengan terdapat pemimpin yang mempunyai kelebihan dibandingkan bawahannya sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berupaya tinggi untuk mencapai tujuan maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai signifikan tersebut bermakna bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya jurnal (Rifansyah, 2002),(Widayati et al., 2017),(Mujiatun, 2011),(Rivai, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asam Jawa Medan, dilihat dari hasil pengaruh yang tidak signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

sebesar t hitung $3,071 >$ dari t tabel $2,013$ (sig $0,000$) dimana signifikan t lebih besar $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Putu et al., 2016),(Gultom, 2014),(Jufrizen et al., 2018), (Siswadi et al., 2018), (Tirtayasa & Andayani, 2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), budaya organisasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan. Dikarenakan F hitung $52,694 >$ F tabel $3,20$ dengan nilai signifikan $0,000$ dibawah nilai $0,05$ H_0 ditolak dengan H_a terima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini bermakna bahwa kinerja karyawan berperan penting sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Dengan nilai R square yaitu sebesar 0,701 atau 70,1 % yang variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Asriani et al., 2020), (Hairudinor et al., 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Rivai, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil pengolahan dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
3. Dari hasil penelitian secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Asam Jawa Medan.

5.2 Saran

Bedasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk Gaya kepemimpinan Transformasional dalam perusahaan sudah cukup baik, tetapi penulis menyarankan sebaiknya pemimpin lebih mendekati diri kepada semua karyawan dengan mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

2. Ada baiknya budaya organisasi lebih diperhatikan dan diterapkan pada lingkungan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan, adanya kepercayaan kepada karyawan merupakan bagian rasangan untuk memperbaiki kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan proses ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan penelitian, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
2. Dalam penentuan variabel dalam penelitian ini hampir sepenuhnya sama dengan yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, tanpa banyak kesempatan untuk menelaah lebih seksama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asriani, A., Mintatarti, S., & ZA, S. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 217–234.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Prenadameidia.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- 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(02), 176–184.
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48–54.
- Hasin, M., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Avia Citra Dirgantara Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 143–154.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Insani, A., & Perdhana, M. S. (2015). Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan. *Journal of Management*, 4(4), 1–9.
- Jufrizen, J., Indajang, K., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.

Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.

Lane & Draf, J. (2010). *Public Performance & Management Review*. Sage Publications, Incorporated.

Marthania, D., Muryati, M., & Mas, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Direktorat Keuangan dan Administrasi Umum RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 78–93.

McGergor, J. (2004). *Leadership*. Burns Academy.

Muallidin, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Terotik Dan Empiris. *Working Paper*, 1–15.

Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 11(1).

Mujiatun, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 16.

Putu, A., Garini, P., Bagia, W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).

Rifansyah, O. (2002). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–14.

Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, vol.9 no.(1), 82–93.

Rivai, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 3(2), 213–223.

Robbins. (2013). *Human Resource Management Practices in Selected Ethiopian Private Companies: A Study to Increase Employee Productivity in Ethiopia*. Universal Publishers.

Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 13(2), 113–122.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.

Tirtayasa, S., & Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

Tirtayasa, S., & Andayani, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, XXII(03), 466–485.

Wulandari, T., & Ratnawati, I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 43–57.

LAMPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu/ Saudara/ i
PT. Asam Jawa
Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asam Jawa Medan**”. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sarjana (S1) program studi manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada Bapak/Ibu/Saudara/i, sehingga saya berharap pada responden untuk menjawab dengan sejujurnya tentang apa yang dirasakan, dilakukan, dialami, bukan berdasarkan kondisi ideal.

Semua data yang kami peroleh hanya digunakan untuk penelitian semata dan data responden akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rintania Dwi Afifah

1705160497

PETUNJUK :

- Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang Bapak/ Ibu anggap sesuai dengan pernyataan tersebut pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

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

IDENTITAS RESPONDEN :

Status Karyawan : Karyawan Tetap Karyawan Tidak Tetap

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Usia : 18 – 30 Tahun 41 – 50 Thn

31 – 40 Tahun > 50 Tahun

Tingkat Pendidikan : SMA / SMK S1

D1/ D3 S2

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya tidak pernah menunda – nunda pekerjaan yang atasan berikan					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
4.	Saya mendahulukan pekerjaan – pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
5.	Saya sangat disiplin saat bekerja					
6.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
7.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
8.	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
9.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
10	Saya berinisiatif membantu pegawai lainya apabila sedang memerlukan bantuan					

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.					
2.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
3.	Pemimpin menanamkan rasa					

	bangga saya selama bergabung bersamanya.					
4.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
5.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
7.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.					
8.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.					
9.	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya					
10.	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami.					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menanamkan nilai- nilai, tanggung jawab, dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menanamkan kepada karyawan untuk memiliki kemampuan analisis yang tinggi dan menguasai pekerjaan.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja semua pegawai dianjurkan fokus pada tujuan perusahaan.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja semua karyawan dianjurkan untuk bekerja					

	dengan baik agar tujuan tercapai.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja pengembangan sdm selalu menjadi prioritas.					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki jejang karir yang jelas.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja pimpinan selalu mengarahkan untuk bekerja sama antar individu dan bagian bagian					
8.	Perusahaan tempat saya bekerja bisa bekerja sama dengan tim					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu berusaha mempertahankan nilai nilai budaya yang baik bagi perusahaan.					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi yang kurang baik dengan yang lebih baik					

Tabulasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	44
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	42
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
9	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	40
10	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
11	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	41
12	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
13	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	39
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44

16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
19	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	43
20	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
21	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
24	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
25	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	42
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
28	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
33	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
35	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
38	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
42	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
45	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
46	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
48	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46

Tabulasi Budaya Organisasi (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
7	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	42
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
9	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
11	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
12	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
13	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	42
14	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
15	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	39
18	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
25	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
27	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	42
28	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
29	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41
30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
31	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39
32	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
36	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
37	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46

41	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
44	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
45	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
46	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
48	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	43
5	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	40
6	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	42
7	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	41
8	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
9	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	42
10	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	41
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
15	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	41
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
19	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	40
20	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
21	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
24	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
25	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
27	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
28	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45

31	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	42
33	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	41
34	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
35	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
38	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
39	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	41
40	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
41	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
42	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
43	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	42
46	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
48	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	43

Skor Hasil Angket

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
N Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	4,2	4,2	4,2

	Setuju	23	47,9	47,9	52,1
	Sangat Setuju	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	25	52,1	52,1	54,2
	Sangat Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	25	52,1	52,1	54,2
	Sangat Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	18	37,5	37,5	39,6
	Sangat Setuju	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	47,9	47,9	47,9
	Sangat Setuju	25	52,1	52,1	100,0

Total	48	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	23	47,9	47,9	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	23	47,9	47,9	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	25	52,1	52,1	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	22	45,8	45,8	47,9
	Sangat Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	18	37,5	37,5	39,6
	Sangat Setuju	29	60,4	60,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	24	50,0	50,0	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	28	58,3	58,3	62,5
	Sangat Setuju	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	25	52,1	52,1	54,2
	Sangat Setuju	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	22	45,8	45,8	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	56,3	56,3	56,3
	Sangat Setuju	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	27	56,3	56,3	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	28	58,3	58,3	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1

Setuju	18	37,5	37,5	39,6
Sangat Setuju	29	60,4	60,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 39	3	6,3	6,3	6,3
40	3	6,3	6,3	12,5
41	3	6,3	6,3	18,8
42	6	12,5	12,5	31,3
43	4	8,3	8,3	39,6
44	5	10,4	10,4	50,0
45	5	10,4	10,4	60,4
46	7	14,6	14,6	75,0
47	4	8,3	8,3	83,3
48	3	6,3	6,3	89,6
49	3	6,3	6,3	95,8
50	2	4,2	4,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

3. Kinerja Karyawan

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
N Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10,4	10,4	10,4
Setuju	18	37,5	37,5	47,9

	Sangat Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Setuju	18	37,5	37,5	47,9
	Sangat Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Setuju	26	54,2	54,2	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Setuju	24	50,0	50,0	56,3
	Sangat Setuju	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	21	43,8	43,8	52,1
	Sangat Setuju	23	47,9	47,9	100,0

Total	48	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	60,4	60,4	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10,4	10,4	10,4
	Setuju	23	47,9	47,9	58,3
	Sangat Setuju	20	41,7	41,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,1	2,1	2,1
	Setuju	23	47,9	47,9	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	16	33,3	33,3	41,7
	Sangat Setuju	28	58,3	58,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	25	52,1	52,1	60,4
	Sangat Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4,2	4,2	4,2
	Setuju	22	45,8	45,8	50,0
	Sangat Setuju	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	2,1	2,1	2,1
	39	2	4,2	4,2	6,3
	40	4	8,3	8,3	14,6
	41	5	10,4	10,4	25,0
	42	7	14,6	14,6	39,6
	43	3	6,3	6,3	45,8
	44	3	6,3	6,3	52,1
	45	8	16,7	16,7	68,8
	46	3	6,3	6,3	75,0
	47	5	10,4	10,4	85,4
	48	3	6,3	6,3	91,7
	49	2	4,2	4,2	95,8
	50	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Uji Validitas & Reability

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

2. Correlations

	Sig. (2-tailed)	,568	,055	,001	,005	,142	,443	,937		,289	,073	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	,302*	,108	,180	,434*	,270	,250	,179	,156	1	,168	,550**
	Sig. (2-tailed)	,037	,466	,221	,002	,063	,086	,224	,289		,254	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	,178	,055	,123	,255	,223	,265	,130	,261	,168	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,226	,711	,406	,080	,128	,069	,377	,073	,254		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	,600**	,565*	,526*	,744*	,475*	,481*	,507*	,555*	,550*	,492*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

REABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	10

Budaya Organisasi (X2)

VAR 0000 7	Pearson	,076	,020	,292*	,178	,273	,193	1	,362*	,257	,425**	,553**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,609	,893	,044	,226	,061	,190		,011	,077	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR 0000 8	Pearson	,046	,290*	,101	,539**	-,039	,331*	,362*	1	,268	,280	,559**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,758	,046	,496	,000	,791	,022	,011		,066	,054	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR 0000 9	Pearson	,334*	,127	,359*	,083	,189	,090	,257	,268	1	,409**	,556**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,020	,389	,012	,574	,197	,543	,077	,066		,004	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR 0001 0	Pearson	,122	,292*	,400*	,127	,147	,138	,425**	,280	,409**	1	,603**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,409	,044	,005	,388	,319	,351	,003	,054	,004		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR 0001 1	Pearson	,499**	,544*	,613*	,556**	,490**	,574**	,553**	,559**	,556**	,603**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

REABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

	Sig. (2-tailed)	,371	,189	,164	,039		,638	,033	,002	,335	,095	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.6	Pearson Correlation	,465**	,272	,073	,204	,070	1	,167	-,025	,068	,229	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,062	,620	,164	,638		,257	,867	,646	,117	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.7	Pearson Correlation	-,148	,153	,346*	,539**	,308*	,167	1	,090	,113	,031	,479**
	Sig. (2-tailed)	,314	,300	,016	,000	,033	,257		,544	,443	,836	,001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.8	Pearson Correlation	,240	,055	,162	,228	,429**	-,025	,090	1	,444**	,112	,536**
	Sig. (2-tailed)	,100	,712	,273	,119	,002	,867	,544		,002	,448	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.9	Pearson Correlation	,389**	,057	,190	,109	,142	,068	,113	,444**	1	,124	,526**
	Sig. (2-tailed)	,006	,699	,196	,460	,335	,646	,443	,002		,399	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.10	Pearson Correlation	,314*	,594**	-,015	-,040	,244	,229	,031	,112	,124	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,919	,786	,095	,117	,836	,448	,399		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	,504**	,517**	,486**	,542**	,555**	,510**	,479**	,536**	,526**	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	10

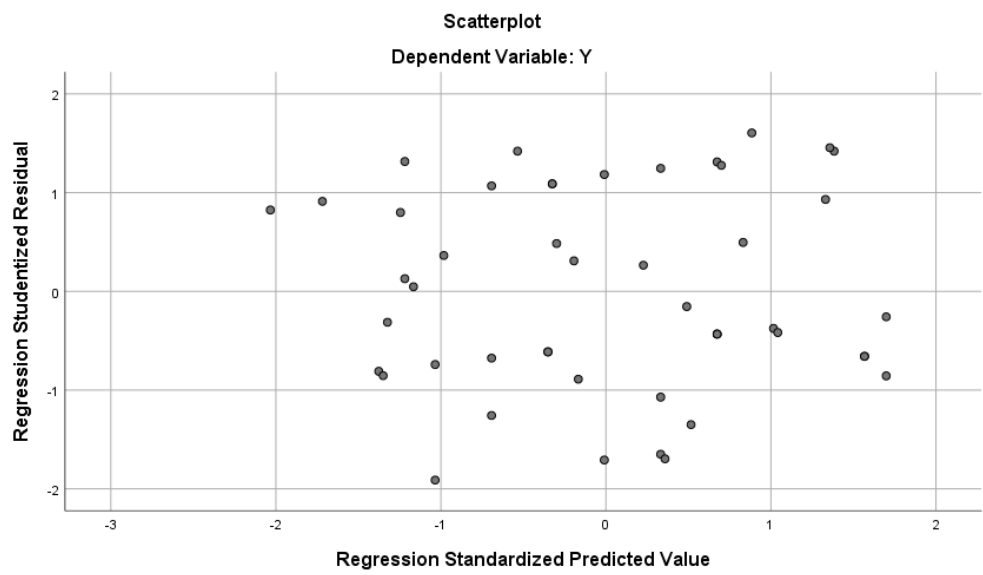
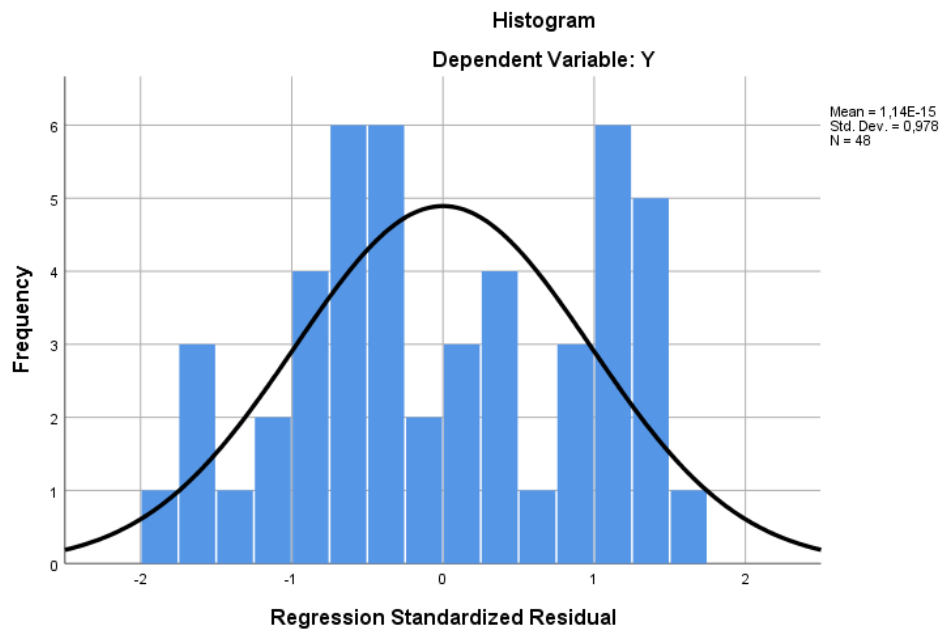
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

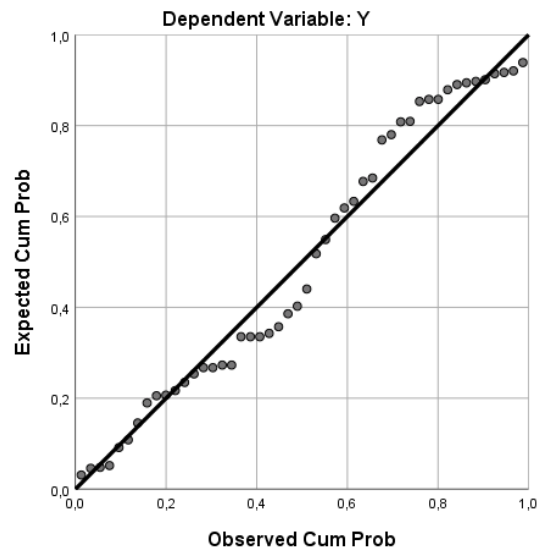
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,127	3,892		1,061	,295
	X1	,413	,157	,403	2,639	,000
	X2	,482	,157	,469	3,071	,004

a. Dependent Variable: Y

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,127	3,892		1,061	,295		
	budaya organisasi	,482	,157	,469	3,071	,004	,286	3,502
	Kepemimpinan transformasional	,413	,157	,403	2,639	,011	,286	3,502

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,687	1,75079

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agend: 1861/7DL/SKR/AKT/FEB/UMSU/19/12/2020

Nama Mahasiswa : Ristania Dwi Azzah
NPM : 1705160497
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 15/12/2020
Nama Dosen pembimbing? : Dr. Hj. Siti Mulyati, SE, MM

Judul Disetujui?

"Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan" pada PT. Asam Jawa

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jerman Sarifuddin Haribuan, SE, M.Si)

Medan, 15 Januari 2021

Dosen Pembimbing

(Dr. Siti Mulyati SE, MM)

Keterangan:
*) Ditanda-tangani dengan tanda tangan
** Ditanda-tangani dengan tanda tangan dan ditandatangani kembali ke-3 di pada form online "Tijdel Pengajuan Judul Skripsi"



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

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

Nomor : 92 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1442 H
18 Januari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT. Asam Jawa Medan
Jln. Gajah Mada No.40 Sei Sikambing Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Rintania Dwi Alfah
Npm : 1705160497
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kepimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal

Nomor : 116/GAP/V/2021
Lamp. : -
Perihal : Selesai Riset

Medan, 04 Mei 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Rintania Dwi Afifah

N P M : 1705160497

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNAN
PT. ASAM JAWA
MEDAN SUMATERA UTARA

BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rintania Dwi Afifah
NPM : 1705160497
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASAM JAWA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
22/02/2021	Perbaiki sesuai arahan - Latar Belakang - Rumusan Masalah - Tujuan Penelitian	[Signature]	
	Hipotesis - Metopel	[Signature]	
2/3/21	Perbaiki Metopel - Daftar pustaka ambil de jurnal dosen Kita	[Signature]	
16/03/2021	ACC PROPOSAL SEMINAR	[Signature]	

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Maret 2021

Pembimbing

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Assoc.Prof.Dr.Hj. Siti Mujiatun,SE,MM

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Rintania Dwi Afifah
N .P.M. : 1705160497
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 April 1999
Alamat Rumah : Jln. Eka Warni Gg. Seroja
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.MM**

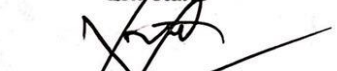
Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris


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

Pembimbing


Assoc.Prof.Dr.Hj.Siti Mujiatun,SE.MM

Pembanding


Assoc.Prof.Satria Tirtayasa, P.hD

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




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

Nomor : 116/GAP/V/2021
Lamp. : -
Perihal : Selesai Riset

Medan, 04 Mei 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Di -

T e m p a t

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Rintania Dwi Afifah
N P M : 1705160497
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKEBUNAN
PT. ASAM JAWA
MEDAN SUMATERA UTARA

BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.



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

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

Nomor : 1078/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 17 Ramadhan 1442 H
29 April 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Asam Jawa Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Rintania Dwi Afifah
N P M : 1705160497
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal.