

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG  
MORAWA**

**TUGAS AKHIR**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : RIZANI RAHMAN MAULANA**  
**NPM : 2005160414**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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



### PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seferusnya.

#### MEMUTUSKAN

**Nama** : RIZANI RAHMAN MAULANA  
**NPM** : 2005160414  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Tugas Akhir** : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA

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

#### Tim Penguji

Penguji I

  
RIZKI NURFITRI, S.E., M.M.

Penguji II

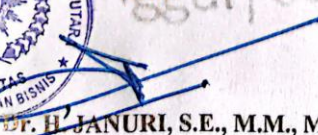
  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.P.P.

#### Pembimbing

  
Prof. Dr. PAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

#### Panitia Ujian

Ketua

  
Prof. Dr. H. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RIZANI RAHMAN MAULANA  
N.P.M : 2005160414  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO  
TANJUNG MORAWA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir


  
Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Rizani Rahman Maulana  
NPM : 2005160414  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jangan banyak kutipan-kutipan Cukup Hanya Menertakan Peristiwa saja	23/7/24	
Bab 2	Harap menggunakan teori/buku referensi minimal 5 tahun terakhir		
Bab 3	Harap menggunakan Rumus $x_1, x_2, x_3, y$	30/7/24	
Bab 4	Pembahasan Harap diuraikan lebih luas lagi sehingga mudah di mengerti dengan jelas	5/8/24	
Bab 5	Harap diuraikan Apa yang di maksud dengan Secara Parsial berperan ---	12/8/24	
Daftar Pustaka	Harap menggunakan Mandat.	20/8/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Meju Sidang Meja Hijau	20/8/24	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rizani Rahman Maulana  
NPM : 2005160414  
Konsentrasi : Riset Ekonomi dan Bisnis  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Ekonomi Pembangunan)  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2024  
Pembuat Pernyataan



Rizani Rahman Maulana

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

**RIZANI RAHMAN MAULANA**

**Program studi Manajemen**

[Rizaninst001@gmail.com](mailto:Rizaninst001@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 29.00. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

**RIZANI RAHMAN MAULANA**  
**management study program**  
[Rizaninst001@gmail.com](mailto:Rizaninst001@gmail.com)

*This research aims to determine the influence of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa both partially and simultaneously. This research approach is associative. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially there is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Partially there is a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Partially there is no influence between Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Simultaneously there is a significant positive influence between Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.*

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum 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, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjug Morawa. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya, 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 teristimewa kepada orang tua tercinta Alm. Ayahanda Zulfikar Nst dan Ibunda tercinta Masriani Pulungan, dan Keluarga yang telah memberikan curahan kasih 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 Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. 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 Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh staff dan karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa yang telah membantu dan mengizinkan penulis untuk riset dan penelitian di Perusahaan tersebut
11. Seluruh teman teman kelas H Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi Manajemen Angkatan 20 yang telah berjuang Bersama sama dalam perkuliahan selama 8 semester.

Medan, Agustus 2024  
Penulis,

**Rizani Rahman Maulana**  
**2005160414**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penulis .....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	14
2.1.2.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan .....	14
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.3 Motivasi Kerja .....	17
2.1.3.1 Defenisi Motivasi Kerja .....	17
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.1.4 Budaya Organisasi .....	24
2.1.4.1 Defenisi Budaya Organisasi .....	24
2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	26
2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi.....	28

2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2 Defenisi Operasional .....	34
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y) .....	35
3.2.2 Gaya Kepemimpinan (X1).....	35
3.2.3 Motivasi Kerja (X2).....	36
3.2.4 Budaya Organisasi (X3) .....	36
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
3.3.1 Tempat Penelitian .....	37
3.3.2 Waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi Dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6 Pengujian Instrumen.....	40
3.6.1 Pengujian Instrumen .....	40
3.6.2 Uji Validitas .....	40
3.6.3 Uji Reabilitas .....	42
3.7 Teknis Analisis Data .....	43
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif .....	43
3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda .....	43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	44
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas.....	45

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.7.4 Uji Hipotesis .....	46
3.7.4.1 Uji t (Parsial).....	46
3.7.4.2 Uji Simultan ( Uji F) .....	47
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	47
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden .....	50
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	50
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	51
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	52
4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan .....	53
4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	55
4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X3) .....	57
4.2 Analisis Data .....	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	63
4.2.3.1 Uji t (Parsial) .....	63
4.2.3.2 . Uji F (Simultan) .....	66
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square) .....	66
4.3 Pembahasan .....	67
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71



<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 3.1	Indikator Kinerja Karyawan .....	34
Tabel 3.2	Indikator Gaya Kepemimpinan .....	35
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.4	Indikator Budaya Organisasi .....	36
Tabel 3.5	Jadwal Rencana Penelitian .....	37
Tabel 3.6	Kriteria Skala Likert .....	38
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan .....	40
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja .....	41
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi .....	41
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 3.11	Uji Realibilitas .....	43
Tabel 4.1	Instrumen Skala Likert.....	49
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	51
Tabel 4.5	Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.6	Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan .....	53
Tabel 4.7	Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja .....	55
Tabel 4.8	Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi .....	57
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10.	Uji Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel 4.11	Uji T.....	64
Tabel 4.12	Uji F .....	65
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R-Square.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	59
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut (Samsudin, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting didalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai visi dan misi perusahaan. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam



melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (Siagian, 2016)

Berdasarkan pendapat ahli diatas, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain (Hasibuan & Bahri, 2018), gaya kepemimpinan dibangun oleh seorang pemimpin, artinya cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar dalam penurunan kinerja karyawan, jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang potensial dan berbakat namun tidak dipimpin oleh seorang atasan yang bijak maka akan membuat potensi dari karyawan tadi sia-sia. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor kinerja karyawan.

Motivasi kerja aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016), Jika perusahaan ingin mempertahankan kinerja karyawan agar sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka setiap perusahaan harus memahami bentuk motivasi seperti apa yang ada dalam diri karyawan, apakah karena dorongan dorongan yang bersifat eksternal atau yang bersifat internal karena tidak semua karyawa bekerja dengan motivasi yang sama, jadi memahami motivasi karyawan merupakan yang penting demi mempertahankan kinerja karyawan yang sesuai harapan Perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota yang bersifat baik ataupun buruk (Robbins, 2014). Budaya tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi.

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol pertama di Indonesia dan di dunia. Didirikan pada 17 Juli 1974 oleh Soegiharto Sosrodjojo, perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung KM. 28, kelurahan Medan Satria, Bekasi. Sebelumnya, keluarga Sosrodjojo memulai usaha di Slawi, Jawa Tengah pada tahun 1940 dengan merek Teh Cap Botol. Pada tahun 1960, mereka pindah ke Jakarta untuk memperluas usaha, dan pada tahun 1969, mereka mengembangkan konsep teh siap minum dalam botol bekas kecap atau limun yang dibersihkan, yang kemudian dikenal sebagai Teh Botol Sosro. PT. Sinar Sosro sendiri sudah banyak cabangnya di Indonesia salah satunya adalah di Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Tj. Morawa No.Km.14, RW.5, Limau Manis, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang.

Hasil dari prariset yang penulis temui dilapangan karyawan PT. Sinar Sosro tidak terlepas dari permasalahan menyangkut kinerja mereka, hal ini ditandai dengan turunnya kualitas kerja seperti hasil kerja karyawan yang hanya mencapai target minimalnya, penurunan kuantitas kerja ditandai dengan kurangnya karyawan yang mau bekerja lembur, sering menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaporkan tidak tepat waktu waktu, dan kurangnya kemampuan bekerjasama antar satu karyawan dengan karyawan lain, semua hal hal ini

menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja di PT. sinar sosro.

**Tabel 1.1. Data Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, Tahun 2019 s.d 2023**

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan								
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun					Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2019	2020	2021	2022	2023		
Target Pekerjaan	75	86	84	80	77	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	82	80	78	75	80	Sedang
Prestasi Kerja	75	82	79	77	75	75	78	Sedang
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>82</b>	<b>79</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: PT Sinar Sosro Tanjung Morawa (2023)

Keterangan Kategori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Ketika penulis melakukan observasi awal beberapa hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada PT. Sinar sosro adalah beberapa karyawan juga mengeluhkan sikap dari atasannya, mereka mengeluhkan bahwa ada beberapa atasan yang sifatnya tidak mengayomi, tidak mau menerima saran, dan segala kesalahan dalam bertugas dilimpahkan kepada bawahannya. Hal ini yang juga turut menyebabkan para karyawan tidak ingin memberikan hasil kerja terbaiknya dikarenakan tidak ingin menerima konsekuensi atas inovasi atau hasil kerja yang mereka capai. Karyawan lebih suka bermain aman dengan bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Adapun masalah yang lain seperti tidak adanya dorongan dari dalam atau luar diri karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja sesuai dengan terget perusahaan saja, dan tidak memberikan hasil

terbaiknya sehingga bisa dikatakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi sering diartikan sebagai dorongan, baik berupa dorongan dari dalam ataupun dorongan dari luar. Beberapa hal yang menyangkut masalah motivasi karyawan PT Sinar Sosro adalah karyawan yang sudah di berikan gaji besar dan inventaris yang lengkap sehingga membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja, juga terdapat beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi dalam bekerja sehingga menurunkan hasil kerja mereka, beberapa hal ini menjadikan kurangnya dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga bisa memberikan kinerja yang maksimal.

Masalah lain yang penulis temukan adalah mengenai beberapa kebiasaan dalam perusahaan (budaya organisasi) yang membuat turunnya kinerja karyawan. Karyawan lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada karyawan baru, sehingga karyawan baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training. sehingga berakibat tidak efisiennya hasil kerja yang mereka buat. Karyawan baru yang tertular kebiasaan karyawan lama yang suka melebihkan jam istirahat, tidak mau lembur dan menunda pekerjaan, dari hal hal tersebut membuat para karyawan tidak maksimal kinerjanya.

Dari hal-hal yang sudah penulis jabarkan diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa”**.



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kinerja karyawan menurun di tunjukkan dengan turunnya kualitas kerja mereka
2. Pegawai yang merasa bahwa atasan yang sifatnya tidak mengayomi, tidak mau menerima saran, dan segala kesalahan dalam bertugas dilimpahkan kepada bawahannya, membuat kinerja karyawan menurun.
3. Motivasi menurun karena kurangnya dorongan lebih dari perusahaan
4. Karyawan lama yang tidak membagikan ilmu yang mereka miliki kepada karyawan baru, sehingga karyawan baru bekerja hanya dengan panduan perusahaan yang diberikan dimasa training membuat kinerja karyawan menurun.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya cakupan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada karyawan PT. Sinar Sosro yang berjumlah 279 karyawan dan membatasi faktor yang relevan dengan kondisi dilapangan, yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi.

## **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karywan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa?

### **1.5 Tujuan Penulis**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

#### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti juga dapat memperoleh

pengalaman, serta ilmu-ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.

## **2. Manfaat Bagi Perusahaan**

Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir adanya berbagai pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

## **3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan sekaligus untuk memperluas pengetahuan dengan menjadikannya sebagai referensi dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance) Sebagaimana dikemukakan oleh (Marjaya, 2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Gunawan, 2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

Adapun menurut (Lestary & Chaniago, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

(Falah, 2020) berpendapat bahwa Kinerja karyawan 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 sesuai moral dan etika

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi, pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3. Rancangan Kerja.

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

### 4. Kepribadian.

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

### 5. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

### 6. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

### 7. Gaya Kepemimpinan.

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika 16 karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas.

Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen.

Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau

kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Disiplin kerja. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja, selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

(Mangkunegara, 2017) Menyatakan indikator kinerja ada 4, yaitu:

1. Kualitas Kerja.

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

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tangung jawab.

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan

Adapun komponen indikator kinerja karyawan menurut pendapat (Robins, 2010) yaitu:

1. kualitas,
2. kuantitas,



3. ketepatan waktu,
4. efektivitas,
5. kemandirian

## **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

Kepemimpinan yang efektif lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan pada organisasi atau situasi tertentu supaya mencapai keberhasilan. Intinya, memahami gaya kepemimpinan membantu seorang pemimpin dalam mengambil kepemilikan, kontrol, dan tanggung jawab terhadap ukuran dan lingkup tugas yang dihadapi.

(Hasibuhan, 2013) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi,

hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif.

Menurut (Rosalina, 2020) Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam penerapannya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja para anggota organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dilakukan oleh pimpinan.

Adapun menurut (Jayanti, 2019) Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Menurut (Parashakti, 2019) Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan jenis kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan saran

Berdasarkan definisi di atas, maka menurut penulis gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, (Parashakti, 2019) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Kinerja karyawan: gaya kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan membantu organisasi mencapai tujuannya
4. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
5. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati

#### **2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut pendapat (M. Zahari MS, 2020) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejateraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.
- b. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
- c. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
- d. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Defenisi Motivasi Kerja**

Suatu organisasi harus mampu memotivasi seluruh anggotanya agar dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, dengan begitu karyawan akan merasa semangat dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksterna yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Menurut pendapat (Siahaan, 2019) motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Adapun menurut (Jufrizen, 2018) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Ahmadiansah, 2016) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

Menurut (Saluy Ahmad Badawi & Treshia Yuwinta, 2018) Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dari berbagai pendapat para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan

### **2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut chung dan megginson, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Abdurrahim, 2021) seseorang adalah sebagai berikut:

1. Individual (internal) yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain:
  - a. kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
  - b. tujuan-tujuan (*goals*)
  - c. sikap (*attitudes*)
  - d. kemampuan-kemampuan (*abilities*).
2. Organisasional (eksternal), yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi:
  - a. pembayaran atau gaji (*pay*)
  - b. keamanan pekerjaan (*job security*)
  - c. sesama pekerja (*co-workers*)
  - d. pengawasan (*supervision*)
  - e. pujian (*praise*)
  - f. pekerjaan itu sendiri atau kinerja karyawan (*job itself*).

Adapun menurut (Sariani et al., 2020) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Faktor Internal

#### a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

#### b. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

#### c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

#### d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat turn over yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai



Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang bagus akan memberikan motivasi yang baik juga kepada semua karyawan yang bekerja

d. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka supervisor dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

1. Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

2. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari.

### 3. Peraturan yang Fleksibel

Sistem dan peraturan yang ada pada suatu Perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, suatu peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan diinformasikan secara jelas akan lebih memicu motivasi karyawan di dalam bekerja.

#### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Afiandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

##### 1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

##### 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap- tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

### 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## **2.1.4 Budaya Organisasi**

### **2.1.4.1 Defenisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan satu set norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali mencerminkan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi Kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam cara mereka berpikir dan bertindak dalam pekerjaan mereka, karena budaya organisasi mengatur tata cara kerja dan mempengaruhi komunikasi antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya.

Menurut (Jufrizen, 2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut (wardani Kusuma, 2016) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan- tantangan dimasa depan.

Menurut (Muis, 2018) budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana

mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut pendapat (Marta, 2016) budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi perusahaan, ciri khas dari suatu organisasi tersebut untuk menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi sebagai faktor konstruktif suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya.

Dari pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi Kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi, serta mempengaruhi cara karyawan berpikir dan bertindak dalam pekerjaan mereka.

#### **2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) Ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Komunikasi

Yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan

perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.

## 2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

## 3. Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

## 4. Proses-proses Administrasi

yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

#### 5. Struktur Organisasi

struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

#### 6. Gaya Manajemen

berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.

#### 7. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan juga berkaitan dengan budaya organisasi dimana jika kinerja seseorang itu bagus maka salah satu faktor nya disebabkan oleh bagusnya budaya organisasi yang ada pada Perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri

#### **2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi**

dalam ( Robins, 2001; dalam Eko Boedhi Santoso, 2020) menyatakan ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan/stabilitas , yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah struktur teori akuntansi yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fakta atau fenomena baru.

Menurut (Pratiwi et al., 2018) kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variable yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti.



Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### **2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Menurut (Parashakti, 2019) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Menurut (Parashakti, 2019) karyawan adalah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja dari bawahan memiliki pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Artinya para mitra bisnis dan konsumen akan menyukai hasil yang telah dihasilkan, dan ini berdampak pada peningkatan perolehan keuntungan perusahaan khususnya. Perolehan keuntungan artinya kinerja yang di hasilkan adalah telah tercapai sesuai harapan.

Menurut hasil penelitian (Parashakti, 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pulak.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Dhian Gering, 2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk

memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Teori ERG dalam (Gunawan, 2015) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu : (1) kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik; (2) kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Menurut hasil penelitian (Gunawan, 2015) dan (Dhian Gering, 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pulak.

### **2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Jika seorang pegawai melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah nilai-nilai dan sistem makna yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi bahwa jika seseorang mengerjakan nilai-nilai dan sistem makna tersebut akan menghasilkan suatu masalah. Dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku pegawai pada pencapaian tujuan organisasi.

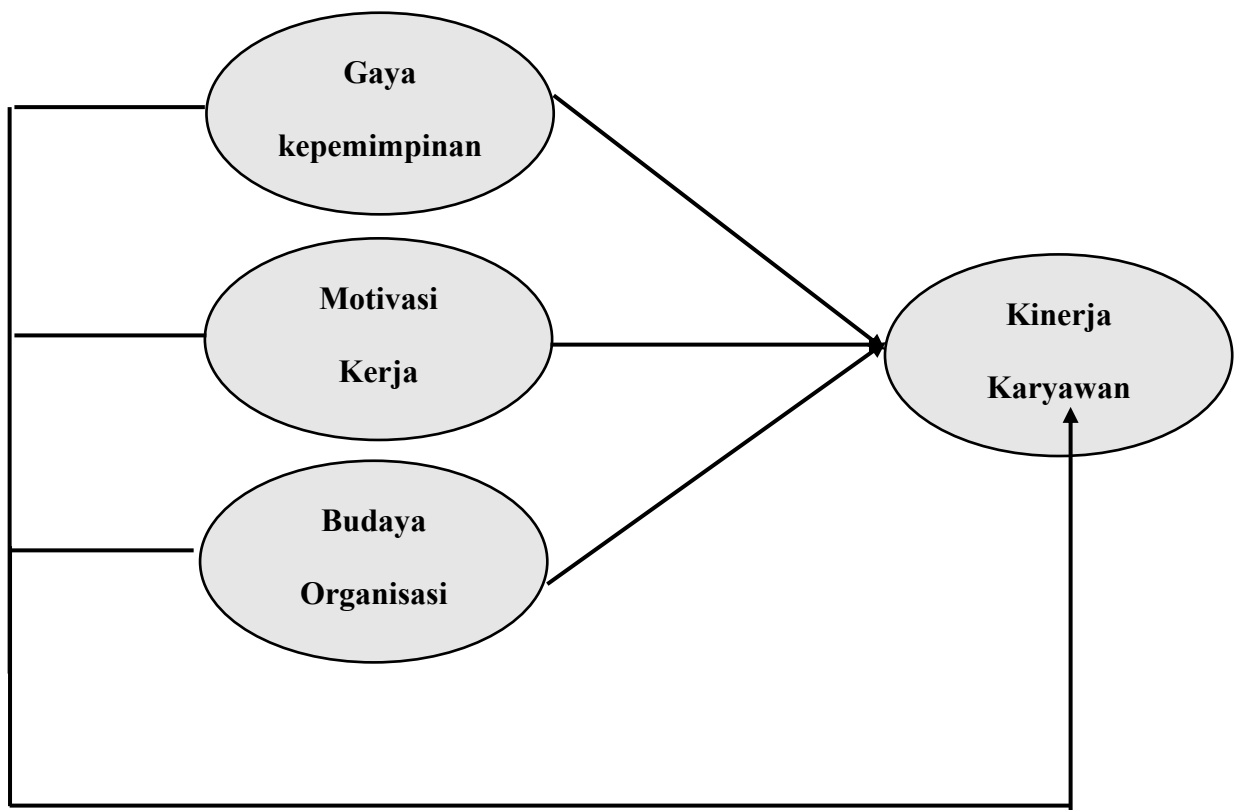
Menurut hasil penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh (A. E. Nasution & Lesmana, 2019), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pula.

#### **2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Beberapa penelitian

menunjukkan pengaruh multi variabel dalam mempengaruhi kinerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016), (Kuswinton, 2020), (Lesmana & Nasution, 2020) menunjukkan jika motivasi, gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka, kerangka Konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan pertanyaan yang

ada pada perumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang. tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan budaya organisasi serta variable dependent atau terikat (Y) terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2 Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

### 3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Pelaksanaan tugas
4.	Tanggung jawab

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

### 3.2.2 Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator
1.	Kepemimpinan suportif
2.	Kepemimpinan direktif
3.	Kepemimpinan partisipatif
4.	Kepemimpinan berorientasi prestasi

Sumber: (M. Zahari MS, 2020)

### 3.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Suatu organisasi harus mampu memotivasi seluruh anggotanya agar dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, dengan begitu karyawan akan merasa semangat dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksterna yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator
1.	Balas jasa
2.	Kondisi kerja
3.	Fasilitas kerja
4.	Prestasi kerja
5.	Pengakuan dari atasan
6.	Pekerjaan itu sendiri

Sumber: (Afiandi, 2018)

### 3.2.4 Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan satu set norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali mencerminkan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi Kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam cara mereka berpikir dan



bertindak dalam pekerjaan mereka, karena budaya organisasi mengatur tata cara kerja dan mempengaruhi komunikasi antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator
1.	Inovasi
2.	Perhatian
3.	Orientasi hasil
4.	Orientasi orang
5.	Orientasi tim
6.	Keagresifan
7.	Kemantapan/stabilitas

Sumber: (Eko Boedhi Santoso, 2020)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa yang berlokasi di Jl. Tanjung Morawa No.14 Rw.5, Limau Manis, Kec.Tj.Morawa

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan April s/d Agustus 2024.

**Tabel 3.5**  
**Jadwal Rencana Penelitian**

Kegiatan	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
PenelitianPendahuluan (Prariset)	■	■																		
Pengajuan Judul			■	■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal													■	■	■	■				
Pengumpulan Data																	■	■	■	■
Penyusunan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Analisis Data																				
Sidang																				

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Sosro yang berjumlah 279 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Menurut (Ananta, 2014) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik purposive sampling untuk mempersempit sampel, Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel menggunakan rumus slovin, Adapun sebagai berikut:

$$\frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (standart error 10%)

maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$\frac{279}{1+(279(0.1)^2)}$$

$$n = 73,6 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus solvin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73,6 orang jika dibulatkan menjadi 74 orang responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Sinar Sosro. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuisisioner kepada PT. Sinar Sosro secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT.Sinar Sosro sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuisisioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang berkerja di PT. Sinar Sosro sebagai responden.

**Tabel 3.6 Kriteria Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dimana angket tersebut penulis sebarkan pada karyawan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

### 3.6 Pengujian Instrumen

#### 3.6.1 Pengujian Instrumen

Sebelum kuesioner disebarakan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item-item pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dalam penelitian. Teknik uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa koefisien *Pearson Correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) signifikan pada tingkat signifikansi dan 0,05 dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.717 > 0.224	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.731 > 0.224	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.437 > 0.224	Valid

<b>Sumber</b>	X1.4	0,001 < 0,05	0.698>0.224	Valid
	X1.5	0,001 < 0,05	0.795>0.224	Valid
	X1.6	0,001 < 0,05	0.883>0.224	Valid
	X1.7	0,001 < 0,05	0.617>0.224	Valid
	X1.8	0,001 < 0,05	0.860>0.224	Valid
	X1.9	0,001 < 0,05	0.693>0.224	Valid
	X1.10	0,001 < 0,05	0.862>0.224	Valid

:

**Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.520>0.224	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.624>0.224	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.648>0.224	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.737>0.224	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.569>0.224	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.576>0.224	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.467>0.224	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.427>0.224	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.435>0.224	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.593>0.224	Valid

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X3)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.819>0.224	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.788>0.224	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.715>0.224	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.572>0.224	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.728>0.224	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.638>0.224	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.668>0.224	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.391>0.224	Valid
X3.9	0,001 < 0,05	0.771>0.224	Valid
X3.10	0,001 < 0,05	0.778>0.224	Valid

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.606>0.224	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.812>0.224	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.535>0.224	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.682>0.224	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.640>0.224	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.693>0.224	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.797>0.224	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.540>0.224	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.618>0.224	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.706>0.224	Valid

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 40 kuesioner yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, yaitu dengan mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid, Semua kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$ , dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian.

### 3.6.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpa*.

Jika nilai koefisien Relibilitas *cronbach alpa* > 0,6 maka instrumen memiliki Relibilitas yang baik (Azwar Juliandi: hal 56).

**Tabel 3.11**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.847 > 0.06	10	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.901 > 0.06	10	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.741 > 0.06	10	Reliable
Budaya Organisasi (X3)	0.873 > 0.06	10	Reliable

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

### 3.7 Teknis Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis data deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis masalah objek yang diteliti, serta membandingkannya dengan pengertian yang ada. Metode ini berusaha untuk mendefinisikan masalah secara sistematis dan akurat, dengan memperhatikan fakta dari sifat objek penelitian.

#### 3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa “statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat melalui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum”. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dan memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian.

#### 3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk

menguji hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi masing- masing variabel

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, 37olmogor bebas (37olmogorov37), 37olmogor terikat (dependen) dan 38 keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Imam Ghozali,



2011). Uji Normalitas dalam pengujian ini dilakukan dengan cara analisis grafik Normal P-Plot dan 38olmogorov-smirnov test.

### **3.7.3.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut (Azuar, 2015) uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari besarnya nilai tolerance dan nilai faktor inflasi varian atau Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Imam (Ghozali, 2011) jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Azuar, 2015) uji heterokedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satupengamatan ke pengamatan lain tetap (homogen), maka disebut homokedastisitas sedangkan jika varians dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda (hetero) maka disebut heterokedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya Uji Park, Uji Glejser, Pola Grafik Regresi (Scatterplot) dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. Dalam penelitian ini, digunakan pola grafik regresi (Scatterplot) untuk ada tidaknya heteroskedastisitas. Apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada

pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.7.4 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk melakukan uji hipotesis secara parsial digunakan uji t.

#### **3.7.4.1 Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terkait digunakan tingkat signifikan 0,05 jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  diterima. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut.

- a)  $H_0 : \beta = 0$ , kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b)  $H_a : \beta \neq 0$ , kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mencari t tabel dengan  $df = N-2$ , taraf nyata 5% dapat dilihat dengan menggunakan tabel statistik. Nilai t tabel dapat dilihat dengan menggunakan tabel t. dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- a) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak,
- b) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Keputusan statistik hitung dan statistik tabel dapat juga dilakukan berdasarkan probabilitas, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a) Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

#### **3.7.4.2 Uji Simultan ( Uji F)**

Menurut (Imam Ghozali, 2009: 99) menyatakan uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka  $H_0$  tidak dapat diterima dan  $H_a$  diterima menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis :

- a) Jika tabel anova memiliki nilai signifikan  $>$  dari 0,05 dan F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b) Jika tabel anova memiliki nilai signifikan  $<$  dari 0,05 dan F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### **3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi**

Identifikasi koefisien determinasi ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinan  $R^2$  semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran suatu prediksi dari pengujian regresi yang dilakukan (Ghozali, 2011).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X3), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 74 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

## 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

### 4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 74 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	41	55,41%
2.	Perempuan	33	44,59%
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki - laki yaitu 41 orang atau 55,41% dan perempuan yaitu berjumlah 33 orang atau 44,59%. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

### 4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari 74 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, dan S-2. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	30	40,54%
2.	D-3	6	8,11%
3.	S-1	30	40,54%
4.	S-2	5	6,76%
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 30 orang, yang setara dengan 40,54% dari total. Kemudian, 6 orang yang memiliki tingkat pendidikan D-3 mencapai 8,11%. Diikuti oleh 30 orang atau sekitar 40,54% dari total responden memiliki tingkat pendidikan S-1. Sedangkan, hanya 5 orang, atau 6,76% dari total, yang memiliki tingkat pendidikan S-2. Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di PT. Sinar Sosro, dengan jumlah sebanyak 30 orang atau sekitar 40,54% dari total responden.

#### 4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 2 Tahun	21	28,38%
2.	3 Tahun	8	10,81%
3.	4 Tahun	9	12,16%
4.	> 5 Tahun	36	48,65%
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam Penelitian di PT. Sinar Sosro dapat dikelompokkan sebagai berikut; pada rentang masa kerja kurang dari 2 tahun, terdapat 21 responden, yang mencakup sekitar 28,38% dari total. Sementara itu, untuk masa kerja 3 tahun, terdapat 8 responden, atau sekitar 10,81% dari total responden. Jumlah responden dengan masa kerja 4 adalah 9 orang, atau sekitar 12,16%. Dan terakhir, terdapat 36 responden, atau sekitar 48,65% dari total, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa lebih dari 5 tahun, mencapai sekitar 48,65% dari total responden di PT. Sinar Sosro.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.5**  
**Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18,92%	54	72,97%	6	8,11%	-	-	-	-	74	100%
2	19	25,68%	42	56,76%	13	17,57%	-	-	-	-	74	100%
3	13	17,57%	47	63,51%	13	17,57%	1	1,35%	-	-	74	100%
4	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
5	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%
6	17	22,97%	45	60,81%	12	16,22%	-	-	-	-	74	100%
7	22	29,73%	32	43,24%	20	27,03%	-	-	-	-	74	100%
8	13	17,57%	37	50%	24	32,43%	-	-	-	-	74	100%
9	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
10	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72,97%
2. Jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%
3. Jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
4. Jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%



5. Jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%
6. Jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,81%
7. Jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,24%
8. Jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
9. Jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
10. Jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%

#### 4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.6**

**Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	14,86%	58	78,38%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%
2	12	16,22%	50	67,57%	12	16,22%	-	-	-	-	74	100%
3	17	22,97%	37	50%	18	24,32%	2	2,70%	-	-	74	100%
4	8	10,81%	42	56,76%	20	27,03%	3	4,05%	1	1,35%	74	100%
5	19	25,68%	50	67,57%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%
6	11	14,86%	51	68,92%	11	14,86%	1	1,35%	-	-	74	100%
7	19	25,68%	49	66,22%	6	8,11%	-	-	-	-	74	100%
8	24	32,43%	37	50%	13	17,57%	-	-	-	-	74	100%

9	18	24,32%	42	56,76%	13	17,57%	1	1,35%	-	-	74	100%
10	21	28,38%	42	56,76%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78,38%
2. Jawaban mengenai Pemimpin tempat saya bekerja realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,57%
3. Jawaban mengenai Memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
4. Jawaban mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%
5. Jawaban mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,57%
6. Jawaban mengenai Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,92%
7. Jawaban mengenai Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 66,22%

8. Jawaban mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
9. Jawaban mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%
10. Jawaban mengenai Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.7**

**Angket Skor Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	22,97%	45	60,81%	12	16,22%	-	-	-	-	74	100%
2	22	29,73%	32	43,24%	20	27,03%	-	-	-	-	74	100%
3	13	17,57%	37	50%	24	32,43%	-	-	-	-	74	100%
4	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
5	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%
6	14	18,92%	54	72,97%	6	8,11%	-	-	-	-	74	100%
7	19	25,68%	42	56,76%	13	17,57%	-	-	-	-	74	100%
8	13	17,57%	47	63,51%	13	17,57%	1	1,35%	-	-	74	100%
9	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
10	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,81%

2. Jawaban mengenai Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,24%
3. Jawaban mengenai Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
4. Jawaban mengenai Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
5. Jawaban mengenai Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%
6. Jawaban mengenai Dalam melakukan pekerjaan saya berusaha untuk menghindari kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72,97%
7. Jawaban mengenai Pimpinan memberikan motivasi dalam pekerjaan yang efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%
8. Jawaban mengenai Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
9. Jawaban mengenai Menghargai aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%

10. Jawaban mengenai Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan karena saling membantu dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%

#### 4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

**Tabel 4.8**

**Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	22,97%	45	60,81%	12	16,22%	-	-	-	-	74	100%
2	22	29,73%	32	43,24%	20	27,03%	-	-	-	-	74	100%
3	13	17,57%	37	50%	24	32,43%	-	-	-	-	74	100%
4	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
5	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%
6	14	18,92%	54	72,97%	6	8,11%	-	-	-	-	74	100%
7	19	25,68%	42	56,76%	13	17,57%	-	-	-	-	74	100%
8	13	17,57%	47	63,51%	13	17,57%	1	1,35%	-	-	74	100%
9	16	21,62%	47	63,51%	11	14,86%	-	-	-	-	74	100%
10	16	21,62%	53	71,62%	5	6,76%	-	-	-	-	74	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,81%
2. Jawaban mengenai Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,24%
3. Jawaban mengenai Karyawan mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
4. Jawaban mengenai Pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%

5. Jawaban mengenai Karyawan mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%
6. Jawaban mengenai Perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72,97%
7. Jawaban mengenai Senang menerima tantangan kerja Bersama rekan kerja yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,76%
8. Jawaban mengenai Selalu bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
9. Jawaban mengenai Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,51%
10. Jawaban mengenai Rekan kerja dapat bekerja sama sesuai waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71,62%

## **4.2 Analisis Data**

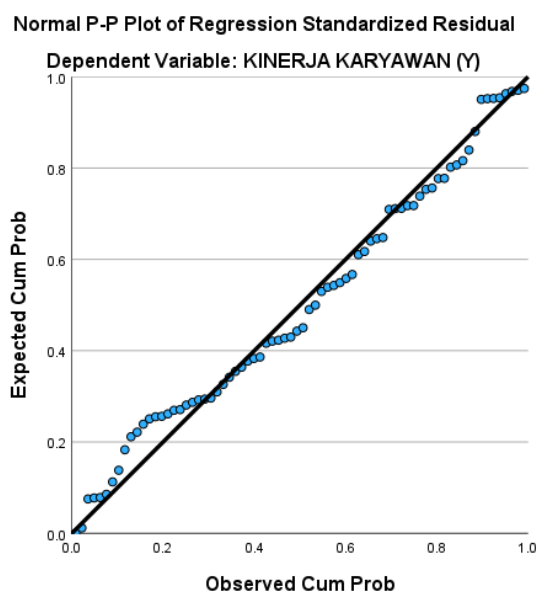
### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data

merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance  $\geq 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.9. dibawah ini.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

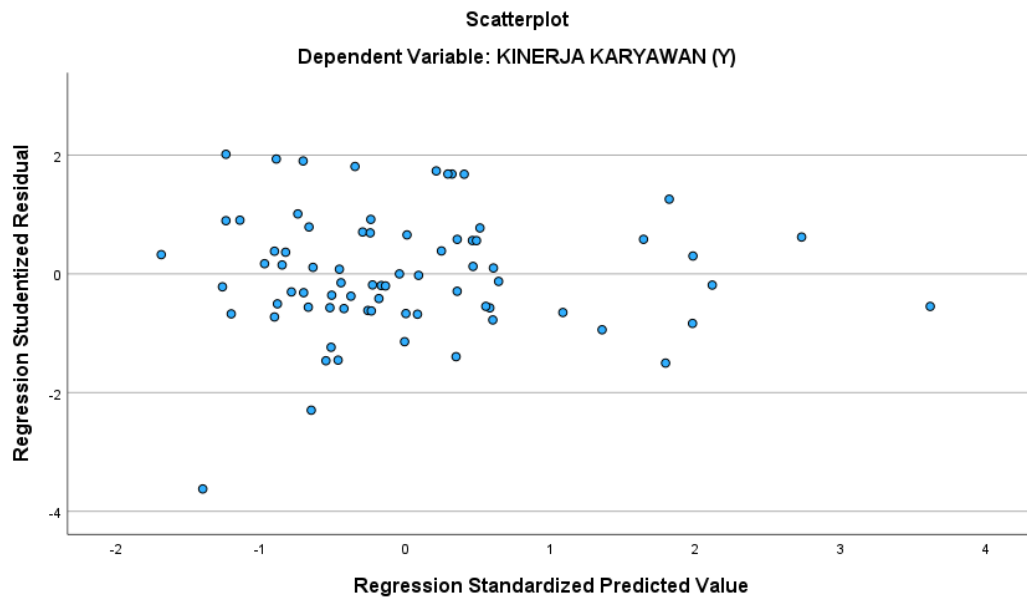
### Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9. menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance  $\geq 0.10$  yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.





**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjug Morawa.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Budaya Organisasi

$\epsilon$  = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

**Tabel 4.10. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 9.080 + 0.252X_1 + 0.517X_2 + 0.037X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9.080 menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 9.080.

2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0.252 dengan arah positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.252 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.517 dengan arah positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.517 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.037 dengan arah positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.037 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

#### **4.2.3.1 Uji t (Parsial)**

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.11. dibawah ini :

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008			
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551	
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950	
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

**Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.512$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 2.512 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.666. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.512 > 1.666$ ) dengan angka signifikan  $0.014 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5.178$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja adalah 5.178 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.666. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.178 > 1.666$ ) dengan angka signifikan  $0.001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0.263$$

$$t_{tabel} = 1.666$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0.263 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.666. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $0.263 > 1.666$ ) dengan angka

signifikan  $0.793 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.3.2 . Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.994	3	278.665	40.320	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	483.790	70	6.911		
	Total	1319.784	73			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (40.320) > F_{tabel} (2,70)$  dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13. dibawah ini.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.618	2.629	2.779

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13. diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R=0,796$  untuk hubungan antar variabel dan Adjusted R Square=  $0,618$  berarti  $61,8\%$  menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar  $61,8\%$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $61,8\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100\%-61,8\% = 38,2\%)$  yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

#### 4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah  $2.512$  dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar  $1.666$ . Variabel

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.512 > 1.666$ ) dengan angka signifikan  $0.014 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam suatu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Menurut (Parashakti, 2019) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Menurut (Parashakti, 2019) karyawan adalah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja dari bawahan memiliki pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Artinya para mitra bisnis dan konsumen akan menyukai hasil yang telah dihasilkan, dan ini berdampak pada peningkatan perolehan keuntungan perusahaan khususnya. Perolehan keuntungan artinya kinerja yang di hasilkan adalah telah tercapai sesuai harapan.

Menurut hasil penelitian (Parashakti, 2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pulak.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja adalah 5.178 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.666. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.178 > 1.666$ ) dengan angka signifikan  $0.001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Dhian Gering, 2017) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Teori ERG dalam (Gunawan, 2015) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu : (1) kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik; (2) kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

Menurut hasil penelitian (Gunawan, 2015) dan (Dhian Gering, 2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pulak.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain. Jika seorang pegawai melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah nilai- nilai dan sistem makna yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi bahwa jika seseorang mengerjakan nilai-nilai dan sistem makna tersebut akan menghasilkan suatu masalah. Dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan sese- orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku pegawai pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian yang di lakukan penelitian yang dilakukan oleh (A. E. Nasution & Lesmana, 2019), menunjukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pula.

#### **4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0.263 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.666. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $0.263 > 1.666$ ) dengan angka signifikan  $0.793 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain. Jika seorang pegawai melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah nilai- nilai dan sistem makna yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, akan menjadi alasan yang melatarbelakangi bahwa jika seseorang mengerjakan nilai-nilai dan sistem makna tersebut akan menghasilkan suatu maslahat. Dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan sese- orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku pegawai pada pencapain tujuan organisasi.

Menurut hasil penelitian yang di lakukan penelitian yang dilakukan oleh (A. E. Nasution & Lesmana, 2019), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang baik pula.

#### **4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (40.320) > F_{tabel} (2,70)$  dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik- baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh multi variabel dalam mempengaruhi kinerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016), (Kuswinton, 2020), (Lesmana & Nasution, 2020) menunjukkan jika motivasi, gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada pemilik perusahaan

#### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 74 karyawan PT. Sinar Sosro Tanjug Morawa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Ips Di Smp. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *Inject (Interdisciplinary Journal Of Communication)*, 1(2), 223-224.
- Boedi, E., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 16(2), 185–188.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- 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.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (Bjrm)*, 1(2), 56–61.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, And Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 2(E-Issn 2502-4175), 15.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confernces Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

*Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1)*, 841–856.

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2)*, 94–103.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 129–147.
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma – Bisnis Dan Manajemen Jurnal, 8(2)*, 218–236.
- Ms, M. Z., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains), 5(2)*, 276-277.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1)*, 9–25.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(2)*, 206-211.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1)*, 60–74.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1)*, 71-72.
- Pratiwi, Yudi, A., Suryani, Sunarji, D., & Hendrawan., A. (2018). Kelelahan Dan Kesehatan Kerja Nelayan Tahun 2018. *Saintra: Jurnal Ilmiah Ilmu Ilmu Maritim 2(2)*, 28-29.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10(1)*, 18–32.
- Samsudin, S., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2)*, 952–962.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran Terhadap Loyalitas Pelanggan Di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal*



*Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.

Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Siswadi, Y. (2015). Analisis Faktor Internal, Faktor Eksternal Dan Pembelajaran Kewirausahaan Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Berwirausaha. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 13(01), 1–17.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wardani Kusuma, R., Mukzan Djudi, M., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 60–62.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23–25.

Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As Said*, 1(2), 97–107.

## Lampiran 1

## TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

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

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
53	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	45
62	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
63	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	39
64	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	39
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
69	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
73	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

GAYA KEPEMIMPINAN											JUMLAH
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	27
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	38
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	41
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
53	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	27



MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
6	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
10	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
14	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
15	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
19	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
20	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
23	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1	37
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
48	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
53	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45

54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
57	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
58	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
59	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
61	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
62	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
63	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
65	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
66	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
67	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
73	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
74	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45

BUDAYA ORGANISASI											JUMLAH
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	1	4	1	4	4	5	1	5	4	4	33
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
19	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	37
20	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
21	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
29	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
30	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	39
31	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	43
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
34	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	38
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
40	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
42	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
53	1	4	1	4	4	5	1	5	4	4	33



54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
62	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	37
63	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
64	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
72	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	39
73	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	39
74	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	43

## Lampiran 2 Output Data SPSS V.29

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.250*	.101	.770**	.407**	.652**	.142	.573**	.639**	.513**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.032	.392	<.001	<.001	<.001	.226	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.2	Pearson Correlation	.250*	1	.567**	.268*	.568**	.541**	.518**	.477**	.346**	.860**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.032		<.001	.021	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.3	Pearson Correlation	.101	.567**	1	.071	.369**	.201	.356**	.212	.247*	.382**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.392	<.001		.548	.001	.087	.002	.070	.034	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.4	Pearson Correlation	.770**	.268*	.071	1	.363**	.645**	.061	.535**	.603**	.566**	.698**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.021	.548		.001	<.001	.607	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.5	Pearson Correlation	.407**	.568**	.369**	.363**	1	.666**	.761**	.688**	.659**	.570**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.6	Pearson Correlation	.652**	.541**	.201	.645**	.666**	1	.429**	.898**	.439**	.821**	.883**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.087	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.7	Pearson Correlation	.142	.518**	.356**	.061	.761**	.429**	1	.643**	.493**	.374**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.226	<.001	.002	.607	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.8	Pearson Correlation	.573**	.477**	.212	.535**	.688**	.898**	.643**	1	.450**	.711**	.860**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.070	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.9	Pearson Correlation	.639**	.346**	.247*	.603**	.659**	.439**	.493**	.450**	1	.355**	.693**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.034	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X1.10	Pearson Correlation	.513**	.860**	.382**	.566**	.570**	.821**	.374**	.711**	.355**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	.002		<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.717**	.731**	.437**	.698**	.795**	.883**	.617**	.860**	.693**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

## Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.197	.590**	.310**	.216	.173	.010	-.059	-.020	.029	.520**
	Sig. (2-tailed)		.092	<.001	.007	.064	.141	.935	.615	.866	.806	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.2	Pearson Correlation	.197	1	.226	.357**	.304**	.439**	.200	.176	.157	.398**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.092		.053	.002	.008	<.001	.088	.134	.182	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.3	Pearson Correlation	.590**	.226	1	.660**	.516**	.145	.083	-.006	.012	.191	.648**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.053		<.001	<.001	.218	.481	.961	.922	.104	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.4	Pearson Correlation	.310**	.357**	.660**	1	.710**	.295*	.217	.142	.176	.349**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	<.001		<.001	.011	.063	.227	.134	.002	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.5	Pearson Correlation	.216	.304**	.516**	.710**	1	.033	.181	.098	.145	.325**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.064	.008	<.001	<.001		.781	.122	.404	.217	.005	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.6	Pearson Correlation	.173	.439**	.145	.295*	.033	1	.188	.177	.086	.405**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.141	<.001	.218	.011	.781		.109	.132	.467	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.7	Pearson Correlation	.010	.200	.083	.217	.181	.188	1	.644**	.501**	.122	.467**
	Sig. (2-tailed)	.935	.088	.481	.063	.122	.109		<.001	<.001	.299	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.8	Pearson Correlation	-.059	.176	-.006	.142	.098	.177	.644**	1	.469**	.250*	.427**
	Sig. (2-tailed)	.615	.134	.961	.227	.404	.132	<.001		<.001	.032	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.9	Pearson Correlation	-.020	.157	.012	.176	.145	.086	.501**	.469**	1	.241*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.866	.182	.922	.134	.217	.467	<.001	<.001		.038	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X2.10	Pearson Correlation	.029	.398**	.191	.349**	.325**	.405**	.122	.250*	.241*	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.806	<.001	.104	.002	.005	<.001	.299	.032	.038		<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.520**	.624**	.648**	.737**	.569**	.576**	.467**	.427**	.435**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

## Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.423**	.666**	.417**	.617**	.332**	.633**	.102	.837**	.423**	.819**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.387	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.2	Pearson Correlation	.423**	1	.421**	.279*	.750**	.605**	.385**	.233*	.468**	1.000**	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.016	<.001	<.001	<.001	.046	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.3	Pearson Correlation	.666**	.421**	1	.491**	.285*	.183	.777**	.185	.337**	.421**	.715**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.014	.119	<.001	.114	.003	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.4	Pearson Correlation	.417**	.279*	.491**	1	.143	.421**	.454**	.220	.381**	.279*	.572**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.016	<.001		.225	<.001	<.001	.059	<.001	.016	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.5	Pearson Correlation	.617**	.750**	.285*	.143	1	.419**	.202	.120	.727**	.750**	.728**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.014	.225		<.001	.085	.307	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.6	Pearson Correlation	.332**	.605**	.183	.421**	.419**	1	.224	.310**	.520**	.605**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	.119	<.001	<.001		.055	.007	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.7	Pearson Correlation	.633**	.385**	.777**	.454**	.202	.224	1	.095	.302**	.385**	.668**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.085	.055		.423	.009	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.8	Pearson Correlation	.102	.233*	.185	.220	.120	.310**	.095	1	.218	.233*	.391**
	Sig. (2-tailed)	.387	.046	.114	.059	.307	.007	.423		.063	.046	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.9	Pearson Correlation	.837**	.468**	.337**	.381**	.727**	.520**	.302**	.218	1	.468**	.771**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	.063		<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
X3.10	Pearson Correlation	.423**	1.000**	.421**	.279*	.750**	.605**	.385**	.233*	.468**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.016	<.001	<.001	<.001	.046	<.001		<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.819**	.788**	.715**	.572**	.728**	.638**	.668**	.391**	.771**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

## Uji Validitas Dan Reliabilitas

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.309**	.197	.249*	.246*	.382**	.511**	.200	.689**	.460**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.007	.093	.032	.034	<.001	<.001	.088	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.2	Pearson Correlation	.309**	1	.251*	.784**	.392**	.518**	.496**	.389**	.696**	.542**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.007		.031	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.3	Pearson Correlation	.197	.251*	1	.337**	.358**	.368**	.350**	.132	.084	.328**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.093	.031		.003	.002	.001	.002	.264	.478	.004	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.4	Pearson Correlation	.249*	.784**	.337**	1	.241*	.427**	.287*	.222	.646**	.337**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.032	<.001	.003		.039	<.001	.013	.058	<.001	.003	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.5	Pearson Correlation	.246*	.392**	.358**	.241*	1	.536**	.543**	.251*	.118	.446**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.034	<.001	.002	.039		<.001	<.001	.031	.318	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.6	Pearson Correlation	.382**	.518**	.368**	.427**	.536**	1	.558**	.258*	.373**	.280*	.693**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001		<.001	.026	.001	.016	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.7	Pearson Correlation	.511**	.496**	.350**	.287*	.543**	.558**	1	.654**	.316**	.611**	.797**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.013	<.001	<.001		<.001	.006	<.001	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.8	Pearson Correlation	.200	.389**	.132	.222	.251*	.258*	.654**	1	.096	.307**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.088	<.001	.264	.058	.031	.026	<.001		.418	.008	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.9	Pearson Correlation	.689**	.696**	.084	.646**	.118	.373**	.316**	.096	1	.286*	.618**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.478	<.001	.318	.001	.006	.418		.013	<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y.10	Pearson Correlation	.460**	.542**	.328**	.337**	.446**	.280*	.611**	.307**	.286*	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.004	.003	<.001	.016	<.001	.008	.013		<.001
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.606**	.812**	.535**	.682**	.640**	.693**	.797**	.540**	.618**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

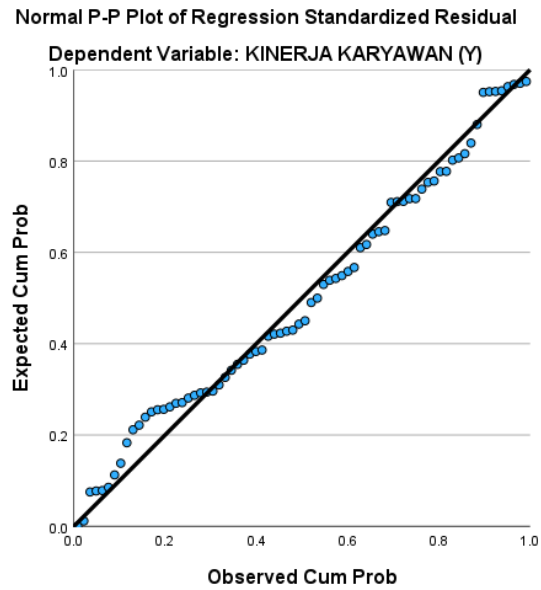
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas



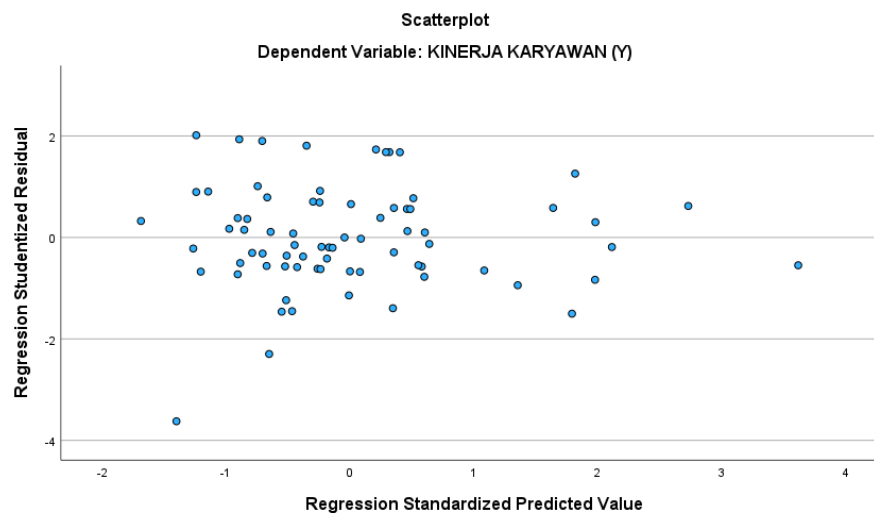
### Hasil Uji Multikolineritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

### Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### 3. Pengujian Hipotesis

#### Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.080	3.332		2.725	.008		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.252	.100	.343	2.512	.014	.282	3.551
	MOTIVASI KERJA (X2)	.517	.100	.523	5.178	<.001	.513	1.950
	BUDAYA ORGANISASI (X3)	.037	.140	.042	.263	.793	.203	4.938

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.994	3	278.665	40.320	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	483.790	70	6.911		
	Total	1319.784	73			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

### Koefisien Determinasi

#### Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.618	2.629	2.779

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X3), MOTIVASI KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)