



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**PUTRI LIANI SEMBIRING  
1515310556**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : PUTRI LIANI SEMBIRING  
NPM : 1515310556  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)



(Dr. Onny Medalfine, SH., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(Rizal Ahmad, SE, M.Si)

**PEMBIMBING II**

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si., CIHCM, CPHCM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**


NAMA : PUTRI LIANI SEMBIRING  
NPM : 1515310556  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

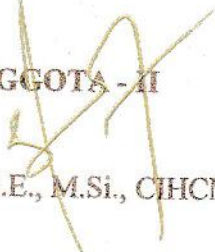
**KETUA**

  
(Febrilian Lestario, ST., M.Si)


**ANGGOTA - I**

  
(Rizal Ahmad, S.E, M.Si)

**ANGGOTA - II**

  
(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

**ANGGOTA - III**

  
(Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA-IV**

  
(Rindi Andika, SE., MM)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : PUTRI LIANI SEMBIRING  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 April 1993  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310556  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.92

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan	<input type="checkbox"/>
2.	Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 31 Oktober 2018

Pemohon,

  
 ( Putri Liani Sembiring )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nitaj, S.H., M.Hum. )

---

Tanggal : 31/10/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 01 November 2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Rizal Ahmad, SE, MSi )

---

Tanggal : 03 November 2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Emi Waktiyuni, SE, M.Si )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1000 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514308  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : PUTRI LIANI SEMBIRING  
 NPM : 1515310556  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
07 September 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 September 2021  
Dosen Pembimbing,

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106857 Fax. (061) 4514898  
 MEDAN - INDONESIA  
 Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : PUTRI LIANI SEMBIRING  
 NPM : 1515310556  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Mei 2021	ACC SIDANG MH	Disetujui	
3 September 2021	ACC JILID	Disetujui	

Medan, 13 September 2021  
 Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



Ace  
Sydams KHT  
26/6/19

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI MEDAN**

26/6/19

**SKRIPSI**

Ace  
Sydams KHT  
26/6/19

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**PUTRI LIANI SEMBIRING  
1515310556**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4164/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : PUTRI LIANI SEMBIRING  
No. Induk : 1515310556  
Tahun/ Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Kelas/ Prodi : Manajemen

sementaranya terhitung sejak tanggal 19 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus bagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
evisi : 01  
gl. Efektif : 04 Juni 2015



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

### Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

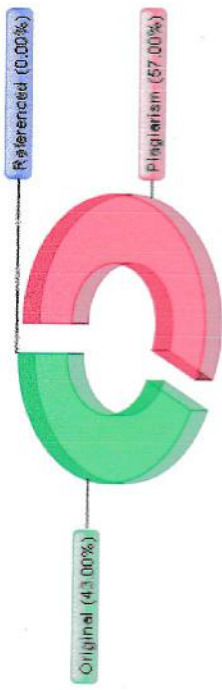
Analyzed document: 28/06/2019 07:34:21

# "PUTRI LIANI SEMBIRING\_1515310556\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Juni 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PUTRI LIANI SEMBIRING  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 April 1993  
Nama Orang Tua : ERLIZAR SEMBIRING  
N. P. M : 1515310556  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082362079699  
Alamat : JL. PDAM Tirtanadi 268 Medan Sunggal

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : 

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



PUTRI LIANI SEMBIRING  
1515310556

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : PUTRI LIANI SEMBIRING  
NPM : 1515310556  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN  
MANDIRI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Putri Liani Sembiring)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Liani Sembiring  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 21 agustus 1993  
NPM : 1515310556  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Medan Binjai Km 6,8 Komp. DinasPeternakan No.  
29A

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



(Putri Liani Sembiring)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Putri Liani Sembiring  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515310556  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swadarya Insan Mandiri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16 April 2019	Pembahasan		
23 April 2019	Kesimpulan dan Saran		
20 Juni 2019	ACC Sidang MHT 20/6/19		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan



Dr. Surya Nita Sabim Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhuni, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Putri Liann Sembiring  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515210556  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Insan Mandiri Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08 April 2019	Saran harus lebih aplikatif		
16 April 2019	Daftar Pustaka		
24 April 2019	abstrak		
26 Juni 2019	acc Essay MH		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhuni, S.E., M.Si

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, dan sampel sebanyak 70 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 2,665 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,665 > 1,996$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,010 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,209, yang berarti setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,209 satuan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 9,008 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,008 > 1,996$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,679, yang berarti setiap ada peningkatan budaya organisasi ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,679 satuan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 120,339 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,13 = ( $120,339 > 3,13$ ). Nilai R sebesar 0,776 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

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



## ABSTRACT

---

*This study aims to determine whether leadership style and organizational culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, and a sample of 70 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Tested and acceptable based on the tcount value of the leadership style variable (X1) is 2,665 and the t table value is 1,996, then  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,665 > 1,996$ ) and  $Sig. < 0.05$  ( $0.010 < 0.05$ ). The magnitude of the influence of leadership style (X1) on employee performance (Y) is 0.209, which means that every time there is an increase in leadership style (X1), it will increase employee performance (Y) by 0.209 units. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Tested and acceptable based on the tcount value of the organizational culture variable (X2) is 9.008 and the t table value is 1.996, then  $t_{count} > t_{table}$  ( $9.008 > 1.996$ ) and the value of  $Sig. < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The magnitude of the influence of organizational culture (X2) on employee performance (Y) is 0.679, which means that every time there is an increase in organizational culture (X2), it will increase employee performance (Y) by 0.679 units. Leadership style and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Tested and acceptable based on the Fcount value of 120.339 with a significant level of 0.000, greater than the Ftable value with a significant level of 95% ( $\alpha = 0.05$ ) which was  $3.13 = (120.339 > 3.13)$ . R value of 0.776 indicates that there is a close relationship between leadership style and organizational culture on employee performance at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.*

**Keywords : Leadership Style, Organizational Culture and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan, kekuatan dan juga kesabaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
1. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Rizal Ahmad, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai

ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

5. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Elizar Sembiring dan Ibunda Ernawati Tarigan serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
6. Kepada seluruh keluargaku yaitu Wan Mahrani Sembiring (Adik), Juliana Munthe (kakak), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Armansyah, M Syawal Rivaldi, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada teman-temanku yang lain Lasderia Pangribuan, Muslim Berampu, Genta Lutfi, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021

Penulis

Putri Liani Sembiring

1515310556

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
c. Penilaian Kinerja.....	14
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
e. Metode Penilaian Kinerja.....	17
f. Indikator Kinerja.....	19
2. Gaya Kepemimpinan.....	20
a. Pengertian Kepemimpinan .....	20
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	21
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	25
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
3. Budaya Organisasi .....	29
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	29
b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	30
c. Fungsi Budaya Organisasi.....	31
d. Indikator Budaya Organisasi.....	31
B. Penelitian Sebelumnya .....	35
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis.....	40
<b>BAB III        METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	41

	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
	C. Definisi Operasional Variabel.....	42
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	42
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	F. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Swakarya Insan Mandiri Medan .....	50
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	66
	6. Pengujian Asumsi Klasik .....	70
	7. Regresi Linier Berganda.....	73
	8. Uji Hipotesis.....	74
	B. Pembahasan.....	78
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
	3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Simpulan .....	82
	B. Saran .....	83

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan Bulan Januari Sampai Oktober Tahun 2018 .....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Terhadap Kinerja di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan .....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Terhadap Gaya Kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan .....	5
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Terhadap Budaya Organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.....	6
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	35
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	40
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel 3.3 Jumlah Sampel .....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	54
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter ( $X_{1.1}$ ) .....	55
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif ( $X_{1.2}$ ) .....	56
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Kepemimpinan Delegatif ( $X_{1.3}$ ).....	58
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal ( <i>External Adaptation Tasks</i> ) ( $X_{2.1}$ ).....	59
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal ( <i>Internal Integration Tasks</i> ) ( $X_{2.2}$ ) .....	60
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar ( <i>Basic Underlying Assumptions</i> ) ( $X_{2.3}$ ).....	62

Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1) ...	63
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2) .	64
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil (Y.3) .....	65
Tabel 4.15	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) .....	67
Tabel 4.16	Uji Validitas X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi).....	67
Tabel 4.17	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	68
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan) .....	69
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Budaya Organisasi) .....	69
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	69
Tabel 4.21	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	71
Tabel 4.22	Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.23	Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.24	Uji Simultan .....	75
Tabel 4.25	Uji Parsial.....	75
Tabel 4.26	Uji Determinasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri Medan .....	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	73



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi.

Karyawan merupakan elemen penting pada perusahaan, dimana peranan karyawan itu sendiri sangatlah penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan dapat berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu yang memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:78), “Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja serta hasil kinerja yang menjadi tujuan awal perusahaan”.

Menurut Hanggraini (2013:121), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dalam setiap pekerjaannya”.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atukah tidak dapat meningkat sama sekali. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, terutama perusahaan PT. Swakarya Insan Mandiri jalan Ngumban Surbakti Komplek Edenia Visto No 1-4 Medan Selayang (disamping pengadilan militer), Medan yang

bergerak dibidang Jasa konsultan. Perusahaan ini menyediakan konsultasi manajemen, teknologi dan outsourcing jasa. Visi PT. Swakarya Insan Mandiri yaitu menjadi perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia. Dengan visi tersebut perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2013:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan”.

Karyawan pada PT Swakarya Insan Mandiri Medan dalam melaksanakan tugasnya diberikan target sebagai ukuran kinerja di perusahaan. Karyawan di bagi menjadi kelompok atau team. Target yang di berikan perusahaan per team nya di bagi kepada setiap karyawan bagian penagihan seperti target perharinya harus dicapai dari 100 kontrak penagihan yang harus di follow up 80 kontrak harus berhasil terfollow up dan dari 80 kontrak tersebut harus berhasil bayar 50% atau sekitar 40 kontrak yang harus melakukan pembayaran. Berdasarkan wawancara

secara langsung di dapat bahwa karyawan tidak dapat memenuhi target yang di berikan untuk memfollow up rata rata hanya 65 kontrak penagihan yang terfollow up. Selanjutnya target 50% yang membayar hanya 30%. Dari penjelasan di atas menunjukkan kinerja karyawan khususnya bagian penagihan tergolong rendah.

Kinerja karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri tergolong rendah di karenakan karyawan mendapatkan tekanan dari atasan, yang hanya mengutamakan target yang di berikan oleh perusahaan, dan tidak bersedia mendengarkan kesulitan yang di hadapi oleh karyawan penagihan. Sikap atasan yang tidak mau mendengarkan dan berkomunikasi kepada karyawan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kendala gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa pra penelitian, beberapa karyawan menyatakan memiliki masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan atasannya. Beberapa karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan menyatakan mengeluh atas sikap atasannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa terbebani oleh atasan. Ada kalanya atasan membiarkan karyawan bekerja tanpa pengawasan langsung, dan kadang atasan menerima masukan dari karyawan. Namun, Ada kalanya karyawan juga mendapatkan perintah yang bersifat memaksa dan tegas dari atasan.

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan Bulan Januari Sampai Oktober Tahun 2020**

Bulan	Karyawan	Jumlah				
		Hadir (%)	Absen (%)	Cuti (%)	Sakit (%)	Izin (%)
Januari	231	65,08	17,46	4,76	1,59	11,11
Februari	231	77,78	11,11	3,17	3,17	4,76
Maret	231	74,60	12,70	1,59	4,76	6,35
April	231	79,41	14,71	2,94	0,00	2,94
Mei	231	58,82	20,59	7,35	2,94	10,29
Juni	231	62,86	18,57	7,14	5,71	5,71

<b>Juli</b>	<b>231</b>	72,60	13,70	4,11	2,74	6,85
<b>Agustus</b>	<b>231</b>	63,01	20,55	4,11	1,37	8,22
<b>September</b>	<b>231</b>	64,00	18,67	8,00	2,67	6,67
<b>Oktober</b>	<b>231</b>	52,00	28,00	8,00	4,00	8,00

*Sumber : PT. Swakarya Insan Mandiri Medan 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari sampai Oktober 2020, tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Oktober sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan April. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya ketegasan dari pimpinan sehingga terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

Berdasarkan hasil prasurvei gaya kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Terhadap Kinerja di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	40,00%	18	60,00%	30	100%
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.	3	10,00%	27	90,00%	30	100%
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu	6	20,00%	24	80,00%	30	100%

*Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri Medan (2021)*

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa, di dalam pra survei yang dilakukan pada 30 responden terlihat bahwa masalah pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yaitu karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Berdasarkan hasil prasurvei gaya kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Terhadap Gaya Kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.	6	20,00%	24	80,00%	30	100%
2	Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.	3	10,00%	27	90,00%	30	100%
3	Karyawan melaksanakan tugas dari pimpinan.	12	40,00%	18	60,00%	30	100%

*Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri Medan (2021)*

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa, di dalam pra survei yang dilakukan pada 30 responden terlihat bahwa masalah pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yaitu karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri, bawahan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan serta pimpinan kurang menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.

Selanjutnya budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk dapat berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi seperti profesionalisme, percaya terhadap rekan kerja, dan hubungan kerja yang lainnya dapat terjaga dengan baik. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk pada masing-masing individu akan dalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil prasurevei budaya organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Terhadap Budaya Organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	8	26,66%	22	73,34%	30	100%
2	Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	11	36,66%	19	63,34%	30	100%
3	Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	10	33,33%	20	66,67%	30	100%

*Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri Medan (2021)*

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa, di dalam pra survei yang dilakukan pada 30 responden terlihat bahwa masalah pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yaitu karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.
- b. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
- c. Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin sendiri.
- d. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.
- e. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian deskcall pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan?



2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan?

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

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

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi dalam melancarkan aktivitas perusahaan dan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti, merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti terima selama kuliah, kemudian memperluas wawasan peneliti tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang sewaktu-waktu dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Hardian (2015), Universitas Brawijaya Malang, yang berjudul: “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.

2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 48 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Service Center Panasonic Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2016:9), “merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal).

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama. Menurut Simanjuntak (2014:98), Kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Siagian (2014 : 89) menyatakan bahwa, “Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

2) Faktor Budaya Organisasi

Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

3) Faktor Kemampuan

a) Pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.

b) Ketrampilan: kecakapan dan kepribadian.

Menurut Rivai (2014:450), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

2) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3) Kompetensi

Suatu kemampuan (*skill&knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

**c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”.

Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2014:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

- 2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

- 3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

- 4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

#### 5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri”.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2014:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

##### 1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.



2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

## 9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

## 10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

**e. Metode Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), “Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di *review*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

**f. Indikator Kinerja**

Menurut Simanjuntak (2014:101), “menyebutkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Menurut Siagian (2014:90), “menyebutkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Siagian (2014:7), “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan

tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Samsudin (2013:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2014:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2014:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2014:11), "terdapat 5 fungsi kepemimpinan, yakni:

##### 1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan

kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

## 2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

## 3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

## 4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya.

Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

#### 5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2015:240), “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

#### 1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.



2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti

cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

### **c. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Menurut Rivai (2014:434) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, menurut Mathis (2014:218), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”. Menurut Samsudin (2013:51), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

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

Menurut Samsudin (2013:52), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

#### **1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.**

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa

tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

## 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

## 3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2014:12), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

### 1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para

bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

## 2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

## 3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

#### 4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan”.

Menurut Rivai (2014:438), “Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

##### 1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan..

##### 2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

##### 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah *Idealized influence* (kharisma), *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif) dan *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).

## **2. Budaya Organisasi**

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

Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Menurut Collin (2013:135) “budaya yang telah menjadi suatu karakter dari suatu organisasi memiliki dan memainkan peranan yang begitu besar bagi kemajuan dan kesehatan organisasi tidak hanya dalam kurun waktu yang pendek namun juga dalam kurun waktu yang relatif panjang”. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, terutama ketika mereka belajar dan beradaptasi untuk mengatasi masalah eksternal dan internal dengan segala pertimbangan yang ada.

Menurut Robbins (2014:9), “Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam

organisasi”. Menurut Collin (2013:136), “budaya organisasi adalah mencakup iklim atau atmosfer emosional dan psikologis”. Menurut Munandar (2014:29), “budaya organisasi adalah sebagai pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring dengan waktu”.

Menurut Kenna (2015:18), “budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi”. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dan organisasi. Pendapat lain dikemukakan Koesmono (2015:139) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah nilai - nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

#### **b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi**

Kenna (2015:60), “membagi budaya organisasi organisasi atas beberapa komponen pembentuk, yaitu:

- 1) Filosofi, yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.
- 2) Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.
- 3) Norma-norma yang diterapkan dalam bekeja.

- 4) Aturan main untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru agar dapat diterima oleh organisasi.
- 5) Tingkah laku khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

Dengan menggali komponen-komponen pembentuk ini, diharapkan akan memperoleh gambaran global dari budaya organisasi tertentu. Gambaran ini menjadi dasar organisasi tersebut, bagaimana masalah diselesaikan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku”.

#### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Rivai (2014:30), “fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan”.

#### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Collin (2013:139), “ada 10 (sepuluh) indikator budaya organisasi, yaitu:



1) Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi.

2) Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### 5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

#### 6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

#### 7) Identitas

Yang dimaksudkan sejauh mana para karyawan dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

#### 8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan senioritas atau pilih kasih.

#### 9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan disorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan

fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

#### 10) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri”.

Menurut Robbins (2014:13),, “indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

##### 2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

##### 3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal integration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*).

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Hardian (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya).	Gaya kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya.
2	Jayusman (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Komunikasi (X <sub>2</sub> ), Motivasi (X <sub>3</sub> ), Pengembangan Karir (X <sub>4</sub> ) Promosi Jabatan (X <sub>5</sub> )	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan	Kompensasi finansial (X <sub>1</sub> ), Gaya kepemimpinan (X <sub>2</sub> ),	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Manufaktur di Jawa Timur.	Motivasi kerja ( $X_3$ ).			
4	Putri (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda.	Budaya Organisasi ( $X$ )	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Wardani (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).	Budaya Organisasi ( $X$ )	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Zahriyah (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).	Budaya Organisasi ( $X$ )	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ilham (2018)	<i>The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance.</i>	Budaya Organisasi ( $X_1$ )  Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Kepuasan kerja ( $Y_1$ )  Kinerja Karyawan ( $Y_2$ )	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Tameemi (2014)	<i>The Impact of Organisational Culture and Leadership on Performance Improvement in Iraq.</i>	Budaya Organisasi ( $X_1$ )  Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Reresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh

						positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Veliu (2017)	<i>The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance.</i>	Gaya Kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Reresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2014:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang

harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

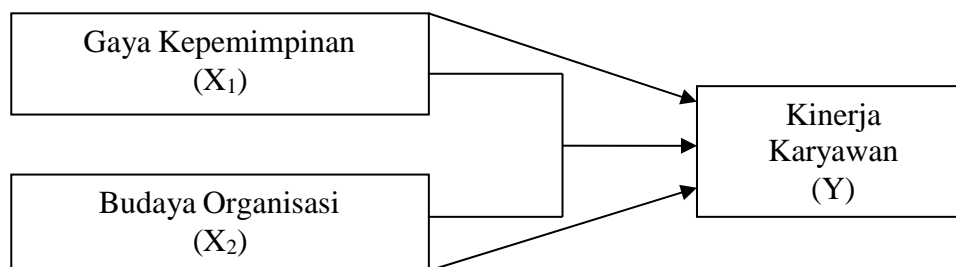
## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Menurut Sutrisno (2013:161), “Selanjutnya budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk dapat berfikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi seperti profesionalisme, percaya terhadap rekan kerja, dan hubungan kerja yang lainnya dapat terjaga dengan baik. Menurut Collin (2013:140), “kesesuaian budaya yang terbentuk pada masing-masing individu akan dalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik”.

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

Menurut Siagian (2014:12), gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan. Menurut Collin (2013:140), “kesesuaian budaya yang terbentuk pada masing-masing individu akan dalam suatu organisasi akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan teori dan pemikiran yang telah dikemukakan tersebut, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat secara skematis sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2021

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian berikut ini :

4. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.
5. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.
6. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Swakarya Insan Mandiri jalan Ngumban Surbakti Komplek Edenia Visto No 1-4 Medan Selayang.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2021			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua budaya organisasi ( $X_2$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.  (Rivai, 2014:434).	1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual.  (Rivai, 2014:438).	1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.	Skala likert

Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.  (Robbins, 2014:9).	1. Adaptasi Eksternal ( <i>External Adaptation Tasks</i> ), 2. Integrasi Internal ( <i>Internal Integration Tasks</i> ) 3. Asumsi-asumsi Dasar ( <i>Basic Underlying Assumptions</i> )  (Robbins, 2014:13).	1. Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. 2. Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur. 3. Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas.	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.  (Simanjuntak, 2014:98)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu dari hasil.  (Simanjuntak, 2014:101)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan sebanyak 231 karyawan tetap bagian desckall.

## 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{231}{1 + 231 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{231}{3,31} \quad n = 69,78$$

$$n = 70$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi

## 3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi dengan atasan, karyawan serta dari hasil kuesioner.

#### **E. Teknik Pengumpulan Dta**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket / *quisioner* yaitu kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

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

##### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

##### **b. Uji Realibilitas (kehandalan)**

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila

diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60”.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### 1) Uji Histogram

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

#### 2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

#### 3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi

juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).



- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05  
( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

#### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Swakarya Insan Mandiri**

PT. Swakarya Insan Mandiri berdiri di Indonesia sejak tahun 2005 di Jakarta dengan bisnis utama *Labour Outsourcing*. *Labour Outsourcing* merupakan salah satu bisnis terbesar yang menyelenggarakan pelayanan penyediaan jasa tenaga kerja. Pelayanan *full service* ini meliputi penanganan mulai dari *recruitment*, status ketenaga kerjaan, *development*, *database*, asuransi, *coaching dan counselling*, pembayaran gaji hingga pengelolaan pembayaran pajak.

Untuk wilayah Riau sendiri, PT. Swakarya Insan Mandiri dibuka pada tahun 2006 yang beralamat di JL. Eka Sari No. 15 Pekanbaru. Adapun Kepala Wilayah Bro Riau Sumbar adalah Ibu Widia. Hingga tahun 2013, perusahaan telah mempekerjakan sedikitnya lebih dari 70 orang karyawan yang ditempatkan di Pekanbaru Kota, Dumai, Duri, Rokan Hulu, Rengat, Kerinci, Kampar dan lain-lain. Adapun beberapa perusahaan mitra yang tergabung dalam PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Pekanbaru sendiri diantaranya adalah PT. MPM Finance Pekanbaru, MPM Finance Ujung Batu, PT. Adir Finance, PT. Al Ijarah Indonesia Finance Pekanbaru, FIF Pekanbaru.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan sangat mengedepankan sistem nilai yang meliputi *Safe, Fase dan Qualified*. Hal ini dimaksudkan untuk

mencapai tujuan utama perusahaan yaitu untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan professional kepada seluruh partner perusahaan dan untuk mencapai misi perusahaan yaitu sebagai perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia.

**b. Visi dan Misi PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

1) Visi

Menjadi perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia

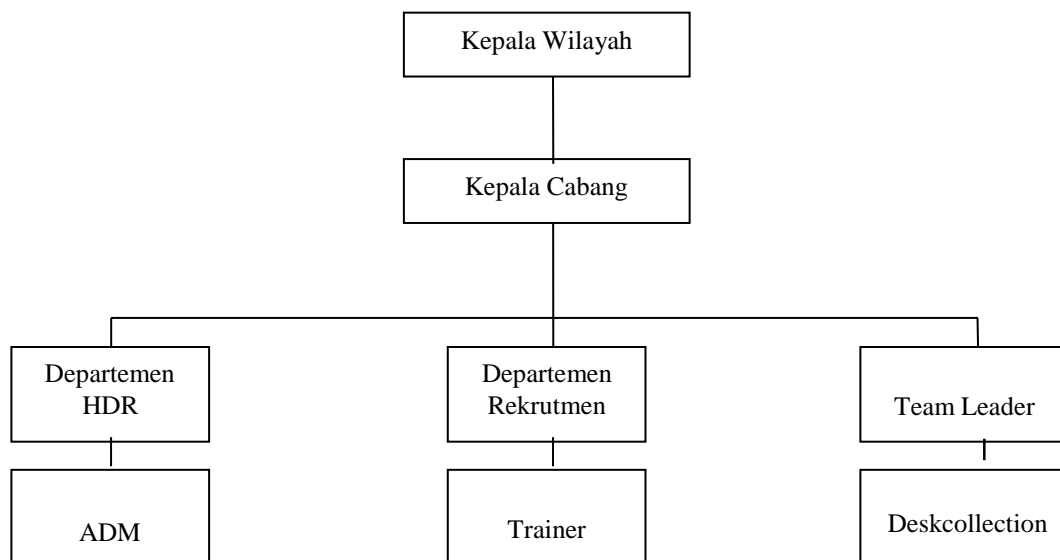
2) Misi

- a) Memberikan pelayanan yang terbaik dan professional kepada seluruh pelanggan.
- b) Mengembangkan sumber daya manusia yang dapat di percaya serta kompeten di bidangnya sehingga menjadi manusia yang produktif.
- c) Ikut mensejahterahkan masyarakat Indonesia dengan membuka dan memberikan kesempatan kerja.
- d) Memberikan return yang menguntungkan bagi semua stakeholder.

**2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Struktur organisasi pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri Medan**

*Sumber : PT. Swakarya Insan Mandiri Medan (2021)*

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, yaitu:

**a. Kepala Wilayah**

- 1) Mengawasi jalannya aktivitas rekrutmen perusahaan cabang.
- 2) Mengontrol keadaan HRD perusahaan cabang.
- 3) Mengawasi tingkat pelatihan atau training di perusahaan cabang.
- 4) Mengontrol seluruh kegiatan HRD perusahaan cabang

**b. Kepala Cabang**

- 1) Mengawasi jalannya aktivitas rekrutmen perusahaan
- 2) Mengontrol keadaan HRD perusahaan.
- 3) Mengawasi tingkat pelatihan atau training.
- 4) Mengontrol seluruh kegiatan HRD.

**c. Departemen HRD**

- 1) Mengawasi tingkat absensi karyawan
- 2) Menyampaikan informasi dan aturan perusahaan.
- 3) Mengontrol kelengkapan ATK perusahaan

**d. Departemen Rekrutmen**

- 1) Merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Mengontrol karyawan masuk dan karyawan keluar.
- 3) Melakukan penempatan karyawan.

**e. Departemen Trainer**

- 1) Melakukan pelatihan terhadap karyawan sebelum karyawan ditugaskan.
- 2) Melakukan pelatihan khusus secara periode (setiap 6 bulan)

**f. Team Leader**

1. Memonitor dan mengkoordinir seluruh aktivitas Deskcolection
2. Membimbing dan mengarahkan anggota team
3. Melakukan pengecekan hasil kerja Deskcollection

**g. Deskcollection**

- 1) Melakukan hubungan kerja sama dengan beberapa perusahaan mitra.
- 2) Meningkatkan hubungan kerja sama dengan perusahaan mitra.
- 3) Menyalurkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan mitra
- 4) Mengontrol karyawan masuk dan karyawan keluar yang berada di perusahaan mitra.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	40	57.1	57.1	57.1
Perempuan	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 57.1% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	33	47.1	47.1	47.1
31 - 40 Tahun	21	30.0	30.0	77.1
41 - 55 Tahun	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 47.1% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	19	27.1	27.1	27.1
SMA	51	72.9	72.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 72.9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	39	55.7	55.7	55.7
6 - 10 Tahun	31	44.3	44.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 55.7% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)**

Variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kharisma (X<sub>1.1</sub>), motivasi inspiratif (X<sub>1.2</sub>) dan stimulasi intelektual (X<sub>1.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kharisma (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan karyawan		Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan		Pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	22.9	14	20.0	12	17.1
Ragu-ragu	18	25.7	27	38.6	24	34.3
Setuju	17	24.3	21	30.0	27	38.6
Sangat Setuju	19	27.1	8	11.4	7	10.0
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.5571		3.3286		3.4143	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator kharisma direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan karyawan, sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa



PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan pegawai tanpa memandang jabatan karyawan.

2. Untuk item Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan, sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan.
3. Untuk item Pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang, sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Inspiratif (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai		Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan		Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.1	15	21.4	15	21.4
Ragu-ragu	24	34.3	29	41.4	28	40.0
Setuju	19	27.1	22	31.4	26	37.1
Sangat Setuju	15	21.4	4	5.7	1	1.4
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.5286		3.2143		3.1857	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator motivasi inspiratif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai, sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai.
2. Untuk item Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan, sebanyak 29 responden (41,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan.
3. Untuk item Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan, sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Stimulasi Intelektual (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan		Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan		Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	16	22.9	12	17.1	19	27.1
Ragu-ragu	27	38.6	24	34.3	18	25.7
Setuju	26	37.1	26	37.1	15	21.4
Sangat Setuju	1	1.4	8	37.1	18	25.7
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.1714		3.4286		3.4571	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator stimulasi intelektual direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan, sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.
2. Untuk item Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan, sebanyak 26 responden (37,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.
3. Untuk item Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan, sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata

3,45 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)

Variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*) (X<sub>2.1</sub>), integrasi internal (*internal integration tasks*) (X<sub>2.2</sub>) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) (X<sub>2.3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*) (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	17	24.3	12	17.1	11	15.7
Ragu-ragu	33	47.1	22	31.4	28	40.0
Setuju	18	25.7	30	42.9	30	42.9
Sangat Setuju	2	2.9	6	8.6	1	1.4
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.0714		3.4286		3.3000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.
2. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi,

sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.

- Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*) (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi		Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	17	24.3	16	22.9	12	17.1
Ragu-ragu	24	34.3	2	35.7	23	32.9
Setuju	20	28.6	28	40.0	30	42.9
Sangat Setuju	9	12.9	1	1.4	5	7.1
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.3000		3.2000		3.4000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator integrasi internal (*internal integration tasks*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi, sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.
- Untuk item Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi,

sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.

- Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan, sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Asumsi-Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*) (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi		Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	14.3	14	20.0	12	17.1
Ragu-ragu	24	34.3	23	32.9	22	31.4
Setuju	22	31.4	28	40.0	30	42.9
Sangat Setuju	14	20.0	5	7.1	6	8.6
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.5714		3.3429		3.4286	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi, sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

2. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi, sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.
3. Untuk item Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

**c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Variabel kinerja karyawan ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kualitas kerja ( $Y.1$ ), kuantitas kerja ( $Y.2$ ) dan ketepatan waktu dari hasil ( $Y.3$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y.1$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru		Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	17	24.3	12	17.1	8	11.4
Ragu-ragu	33	47.1	22	31.4	31	44.3
Setuju	19	27.1	31	44.3	29	41.4
Sangat Setuju	1	1.4	5	7.1	2	2.9
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.0571		3.4143		3.3571	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Untuk item Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
3. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan		Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	7.1	9	12.9	13	18.6



Ragu-ragu	29	41.4	27	38.6	22	31.4
Setuju	33	47.1	27	38.6	33	47.1
Sangat Setuju	3	4.3	7	10.0	2	2.9
Total	70	100	70	100	70	100
<i>Mean</i>	3.4857		3.4571		3.3429	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
2. Untuk item Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
3. Untuk item Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan, sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu Dari Hasil (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item pertanyaan					
	Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan		Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu		Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	17.1	12	17.1	9	12.9
Ragu-ragu	26	37.1	22	31.4	26	37.1
Setuju	29	41.4	30	42.9	28	40.0
Sangat Setuju	3	4.3	6	8.6	7	10.0
Total	70	100	70	100	70	100
Mean	3.3286		3.4286		3.4714	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator ketepatan waktu dari hasil direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 29 responden (41,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan
2. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
3. Untuk item Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat, sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri Medan cukup baik mengenai Karyawan akan merasa puas apabila

pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7286	22.201	<b>.508</b>	.792
Pernyataan X1.2	26.9571	23.085	<b>.549</b>	.785
Pernyataan X1.3	26.8714	23.418	<b>.536</b>	.787
Pernyataan X1.4	26.7571	23.259	<b>.464</b>	.796
Pernyataan X1.5	27.0714	23.430	<b>.571</b>	.784
Pernyataan X1.6	27.1000	23.686	<b>.594</b>	.782
Pernyataan X1.7	27.1143	23.871	<b>.556</b>	.786
Pernyataan X1.8	26.8571	23.400	<b>.524</b>	.788
Pernyataan X1.9	26.8286	23.651	<b>.346</b>	.816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.16**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	26.9714	26.376	.517	.875
Pernyataan X2.2	26.6143	23.516	.809	.850
Pernyataan X2.3	26.7429	26.716	.503	.876
Pernyataan X2.4	26.7429	25.005	.529	.876
Pernyataan X2.5	26.8429	26.018	.545	.873
Pernyataan X2.6	26.6429	23.827	.789	.852
Pernyataan X2.7	26.4714	24.253	.624	.867
Pernyataan X2.8	26.7000	25.778	.515	.876
Pernyataan X2.9	26.6143	23.516	.809	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.17**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.2857	23.048	.552	.881
Pernyataan Y.2	26.9286	20.995	.751	.865
Pernyataan Y.3	26.9857	23.695	.487	.886
Pernyataan Y.4	26.8571	23.805	.494	.885
Pernyataan Y.5	26.8857	20.769	.799	.860
Pernyataan Y.6	27.0000	23.449	.448	.890
Pernyataan Y.7	27.0143	22.217	.624	.876
Pernyataan Y.8	26.9143	20.862	.750	.865
Pernyataan Y.9	26.8714	20.548	.832	.857

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,810 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,880 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.20**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	9

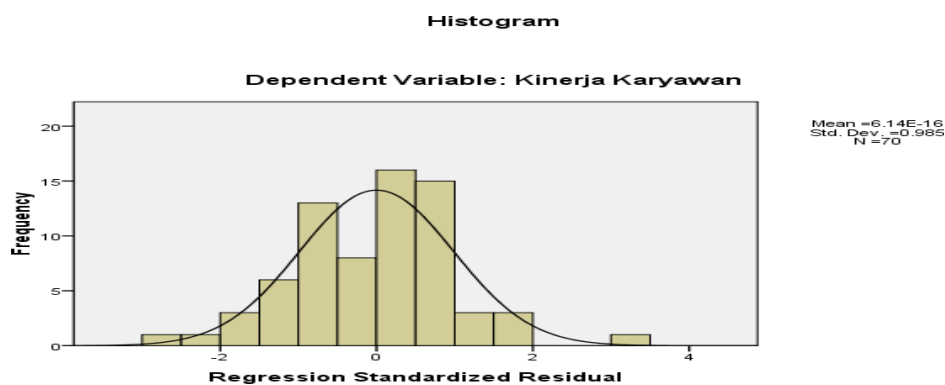
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,887 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

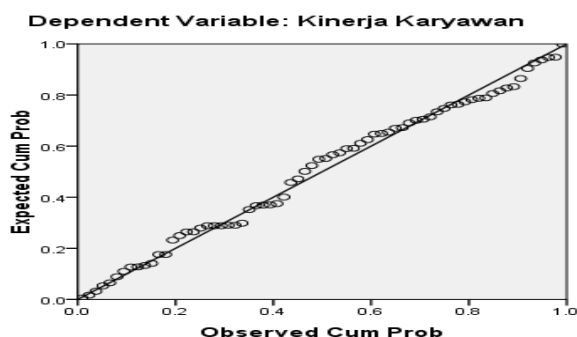


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.21**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45373921
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.938</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,938 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p=0,938 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

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

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan



dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.22**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.603	1.818	1.982	.052		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	.209	.078	2.665	.010	<b>.507</b>	<b>1.973</b>
	<b>Budaya Organisasi</b>	.679	.075	9.008	.000	<b>.507</b>	<b>1.973</b>

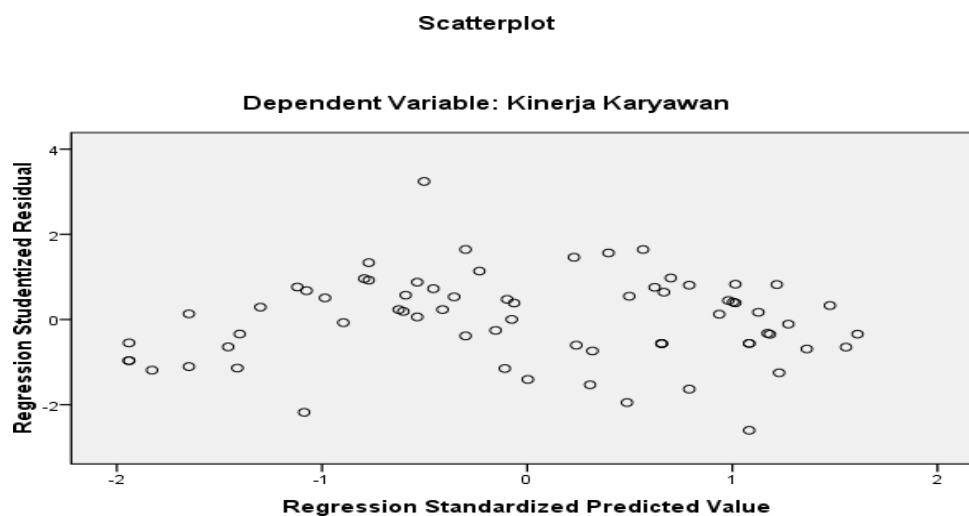
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan  $1,973 < 10$  dan budaya organisasi  $1,973 < 10$ , serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan  $0,507 > 0,10$  dan budaya organisasi  $0,507 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## **7. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

**Tabel 4.23**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>3.603</b>	1.818	1.982	.052		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>.209</b>	.078	2.665	.010	.507	1.973
	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>.679</b>	.075	9.008	.000	.507	1.973

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,603 + 0,209 X_1 + 0,679 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,603%.
- Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,209%.
- Jika terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,679%.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.24**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492.334	2	746.167	<b>120.339</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	415.438	67	6.201		
	Total	1907.771	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 120,339 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.25**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.603	1.818	1.982	.052		
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	.209	.078	<b>2.665</b>	<b>.010</b>	.507	1.973
	<b>Budaya Organisasi</b>	.679	.075	<b>9.008</b>	<b>.000</b>	.507	1.973

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,665 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga  $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 1,996$  dan signifikan  $0,010 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 9,008 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 9,008 > t_{tabel} 1,996$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.26**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.776	2.49009

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,776 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 77,6\% = 22,4\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, upah, fasilitas kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,665 dengan sig. 0,010. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan secara bersamaan sebesar 0,209 satuan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif

dan stimulasi intelektual bertambah maka kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hardian (2015), Jayusman (2012), Riyadi (2011), Ilham (2018), Tameemi (2014) dan Veliu (2017), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu. Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin sendiri. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan telah terjawab.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,008 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan secara

bersamaan sebesar 0,679 satuan. Dengan kata lain ketika budaya organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), integrasi internal (*internal integration tasks*) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) bertambah maka kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putri (2016), Wardani (2016), Zahriyah (2015), Ilham (2018) dan Tameemi (2014), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan tidak melaksanakan tugas dari pimpinan. Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. Karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan telah terjawab.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 52,680 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian



ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan yang terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif dan stimulasi intelektual. Budaya organisasi yang terdiri dari adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), integrasi internal (*internal integration tasks*) dan asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan belum memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu telah terjawab.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **C. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

7. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 2,665 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,665 > 1,996) dan nilai Sig. < 0,05 (0,010 < 0,05). Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,209, yang berarti setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,209 satuan.

8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 9,008 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (9,008 > 1,996) dan nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05). Besarnya pengaruh dari budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679, yang berarti setiap ada peningkatan budaya organisasi ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679 satuan.

9. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 120,339 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,13 = (120,339 > 3,13).

10. Nilai R sebesar 0,776 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan lebih memperhatikan karyawan yang tidak dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Swakarya Insan Mandiri Medan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku karyawan di masa yang akan datang.

2. Disarankan agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang mampu mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan lebih memperhatikan karyawan agar mampu untuk mengetahui misi dari organisasi, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Swakarya Insan Mandiri Medan harus melatih dan memberi pemahaman kepada karyawan mengenai koordinasi kerja yang baik dan tetap sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan.
3. Disarankan agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Medan lebih memperhatikan karyawan agar memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT. Swakarya Insan Mandiri Medan dengan memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.
4. Saran kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT. Swakarya Insan Mandiri Medan. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-

variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, motivasi, upah, fasilitas kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Collin, J.C., Porras, J.I. 2013. *Built To Last: Tradisi Sukses Organisasi-organisasi Visioner*, Alih Bahasa, Hifni Alifahmi, Erlangga, Jakarta.
- Hanggraini, Dewi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Perilaku Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kenna Mc. Eugene & Beech Nic, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Koesmono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 2.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, dkk, 2014. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Organisasi*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). *Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I, Murai Kencana. Jakarta.

Robbins SP, dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.

Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.

Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.

Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). *Crime aspect of telemedicine on health technology*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).

Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.

### **Jurnal:**

Hardian, Ferry. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). Universitas Brawijaya Malang.

Ilham, Romi (2018). *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance*.

- Jayusman, Hendra dan Siti Khotimah. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. Jurnal Spread – Oktober 2012, Volume 2 Nomor 2.
- Putri, Isnandia Septia. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. *The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.*
- Tameemi. (2014). *The Impact of Organisational Culture and Leadership on Performance Improvement in Iraq.*
- Veliu, Liridon. (2017). *The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance.*
- Wardani, Rodiathul Kusuma. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).
- Zahriyah, Umi Wita. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).